

**PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL HOTEL Y RESTAURANTE
EL ENSUEÑO DEL CENTRO POBLADO SAN JUAN- IPIALES**

**ELIANA ELISABETH ARCINIEGAS ERAZO
NATHALY GIOVANNA ZAMBRANO MAYA**

**UNIVERSIDAD CESMAG
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA
SAN JUAN DE PASTO
2021**

**PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL HOTEL Y RESTAURANTE
EL ENSUEÑO DEL CENTRO POBLADO SAN JUAN- IPIALES**

**ELIANA ELISABETH ARCINIEGAS ERAZO
NATHALY GIOVANNA ZAMBRANO MAYA**

**Proyecto de trabajo de grado bajo la modalidad de Monografía como
requisito para optar al título de Contaduría Pública**

**UNIVERSIDAD CESMAG
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA
SAN JUAN DE PASTO
2021**

Nota de Aceptación:

Jurado

Jurado

San Juan de Pasto, 18 de mayo de 2023

AGRADECIMIENTOS

Culminando esta etapa tan importante en mi vida quiero agradecer primeramente a Dios, porque me dio la oportunidad de formarme profesionalmente, agradecer a mi mamá porque siempre ha estado brindándome su apoyo, sus consejos y por su preocupación. Quiero agradecer a mi esposo, quien es mi compañero de vida, por su paciencia, sacrificio, por creer en mis capacidades, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre ha estado brindándome su comprensión, cariño y amor. Agradezco a mis hermanos, a mi abuelita, a mis tíos, a todos mis familiares y amigos que han estado pendientes de mí.

Mil gracias.

ELIANA ELISABETH ARCINIEGAS ERAZO

Agradezco infinitamente a Dios por permitirme cumplir uno de los sueños más anhelados de mi vida como lo es culminar mi carrera profesional y de todo corazón doy gracias a mis padres por su apoyo incondicional, su paciencia, sus consejos, sus esfuerzos, su amor y sus oraciones porque sin ellos esto no fuera una realidad, también agradezco a mi hermano por su acompañamiento y apoyo y a mis demás familiares y amigos que estuvieron conmigo a lo largo de este proceso.

NATHALY GIOVANNA ZAMBRANO MAYA

Agradecemos a la Universidad CESMAG, al programa de Contaduría Pública, a los docentes, a nuestros jurados de tesis de grado: Esp. Jinha Mauren Botina y Esp. Luis Alejandro Delgado. Muchas gracias a nuestro asesor: Jairo Zambrano. Gracias por impartir sus conocimientos, por su tiempo y por su entrega a su profesión.

DEDICATORIA

Mi trabajo de grado se lo dedico a mis padres, a mi mamá quien es mi ejemplo y me ha enseñado tantas cosas buenas y me motiva a cada día ser una mejor persona. Y de manera especial quiero dedicar mi tesis de grado a mi papá, que está en el cielo.

Desde el primer día que ingrese al salón de clase, mi sueño fue el día de mi grado, en la compañía de mi papa y mi mama, quienes fueron mi motivación para estudiar una carrera. Hoy mi papa me podrá acompañar, pero desde el cielo y sé que esta tan feliz como yo de haber alcanzado este sueño y siempre va a ser mi ángel que me cuida en todo momento y me guía a seguir adelante con mis proyectos.

ELIANA ELISABETH ARCINIEGAS ERAZO

Dedico especialmente mi tesis a mis padres Ivan y Maribel, porque por su amor y entrega son mi principal inspiración para seguir hacia adelante y ser cada día una mejor persona. Y también se la dedico a mi abuela que ahora está en el cielo porque hizo gran parte de este proceso, la llevo siempre en mi mente y en mi corazón por todo el amor y ejemplo que me brindo y lo bondadosa y especial que fue conmigo.

NATHALY GIOVANNA ZAMBRANO MAYA

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	13
1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.2 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	15
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.3.1 Descripción del Problema.	15
1.4 OBJETIVOS	16
1.4.1 Objetivo General.	16
1.4.2 Objetivos Específicos	16
1.5 JUSTIFICACION	17
1.6 VIABILIDAD	18
1.7 DELIMITACIÓN	19
1.7.1 Delimitación espacial.	19
1.7.2 Delimitación temporal.	19
2 MARCO REFERENCIAL	20
2.1 ANTECEDENTES	20
2.2 MARCO CONTEXTUAL	22
2.2.1 Macrocontexto.	22
2.2.2 Microcontexto.	24
2.2.3 Reseña Histórica..	26
2.3 MARCO LEGAL	28
2.4 MARCO TEÓRICO	43
2.5 MARCO CONCEPTUAL	62
3. METODOLOGÍA	68
3.1 PARADIGMA	68
3.2 ENFOQUE	68
3.3 MÉTODO	69
3.4 TIPO DE INVESTIGACIÓN	69
3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA	69
3.5.1 Población y muestra.	69
3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	70

3.7	VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	70
3.8	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	71
3.8.1.	Aplicación de instrumentos de recolección de información	71
3.8.2.	Tabulación y sistematización de la información	78
3.8.3.	Análisis e interpretación de resultados	99
4.	ANALISIS DE RESULTADOS	104
5.	CONCLUSIONES	125
6	RECOMENDACIONES	127
7	BIBLIOGRAFÍA	128
8	ANEXOS	134

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Estándares mínimos para empresas ...	61
Cuadro 2. ¿Conoce que la Seguridad y Salud en el Trabajo	78
Cuadro 3. ¿Conoce que la implementación del SG-SST	79
Cuadro 4. ¿La empresa le ha brindado capacitaciones sobre ...	79
Cuadro 5. Exposición a riesgos físicos	80
Cuadro 6. Exposición a riesgos químicos	80
Cuadro 7. Exposición a riesgos biológicos	81
Cuadro 8. Exposición a riesgos por las condiciones de seguridad	81
Cuadro 9. Exposición al riesgo psicosocial	82
Cuadro 10. Exposición a riesgos biomecánicos	83
Cuadro 11. Exposición a riesgos por fenómenos naturales	83
Cuadro 12. ¿Identifica las zonas de peligro?	84
Cuadro 13. ¿Qué hace si usted identifica un peligro o riesgo latentes en su sitio de trabajo?	85
Cuadro 14. Guantes resistentes a productos químicos.	85
Cuadro 15. Tapabocas	85
Cuadro 16. Guantes de malla en acero	86
Cuadro 17. Guantes resistentes a productos químicos.	86
Cuadro 18. Gorra o cofia.	86
Cuadro 19. Botas de caucho	86
Cuadro 20. Zapato con suela antideslizante	86
Cuadro 21. Gafas	86
Cuadro 22. Uniforme o delantal	86
Cuadro 23. ¿Qué acciones realiza para la prevención y cuidado de su seguridad y salud en el trabajo?	87
Cuadro 24. ¿Está afiliado al Sistema de Seguridad Social?	88
Cuadro 25. ¿A qué régimen de salud está afiliado?	89
Cuadro 26. ¿Conoce usted si la empresa cuenta con un protocolo...	89
Cuadro 27. ¿Ha sufrido algún accidente laboral?	90
Cuadro 28. ¿Sufre alguna enfermedad laboral?	90
Cuadro 29. ¿Con qué frecuencia realiza pausas activas?	91
Cuadro 30. MATRIZ DOFA	92
Cuadro 31. Matriz de Evaluación del Factor Interno MEFI	94
Cuadro 32. Matriz de Evaluación del Factor Externo MEFE	97
Cuadro 33. Cotización a la Seguridad Social – Aportes	105
Cuadro 34. Cronograma de capacitaciones	107
Cuadro 35. Plan anual de trabajo	112
Cuadro 36. Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	117
Cuadro 37. Matriz de elementos de protección personal	119
Cuadro 38. Presupuesto del SG.SST	123

LISTA DE FIGURAS

	Pag.
Figura 1. Hotel y restaurante El Ensueño	27
Figura 2. Ciclo PHVA	46
Figura 3. Determinación del nivel de deficiencia	56
Figura 4. Determinación del nivel de exposición	56
Figura 5. Determinación del nivel de probabilidad	57
Figura 6. Significado de los diferentes niveles de probabilidad	57
Figura 7. Determinación del nivel de consecuencias	57
Figura 8. Determinación del nivel de riesgo	58
Figura 9. Significado del nivel de riesgo	58
Figura 10. Aceptabilidad del riesgo	58

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Carta de aceptación Hotel y Restaurante El Ensueño	134
Anexo B. Entrevista Estructurada	135
Anexo C: Encuesta a trabajadores	136
Anexo D. Planilla de asistencia a capacitaciones	138
Anexo E. Registro de evaluaciones médicas ocupacionales	139
Anexo F. Reporte de accidentes e incidentes de trabajo	140
Anexo G. Lista de verificación de botiquines	141
Anexo H. Hoja de vida de extintores	142

RESUMEN ANALÍTICO DE ESTUDIO R.A.E

CÓDIGO: CÓDIGO SNIES: 19788

PROGRAMA ACADÉMICO: CONTADURÍA PÚBLICA

FECHA DE ELABORACIÓN DEL RAE: 16 DE MAYO DEL 2023

AUTORES DE LA INVESTIGACIÓN: ELIANA ELISABETH ARCINIEGAS ERAZO
NATHALY GIOVANNA ZAMBRANO MAYA

ASESOR: JAIRO ZAMBRANO

Título completo de la investigación: PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA HOTEL Y RESTAURANTE EL ENSUEÑO DEL CENTRO POBLADO SAN JUAN IPIALES

Palabras claves:

Seguridad y Salud en el Trabajo
Trabajadores
Salud laboral
Riesgos
Normativa
Elementos de protección personal

Descripción:

La propuesta para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para el hotel y restaurante El Ensueño del centro poblado San Juan, Ipiales, se enfoca en establecer un marco integral que garantice la protección de los colaboradores y promueva un entorno laboral seguro y saludable; así la propuesta abarca diversos aspectos clave. En primer lugar, se contempla la identificación y evaluación exhaustiva de los factores de riesgos presentes en el hotel y restaurante, como la manipulación de sustancias químicas, riesgos ergonómicos, condiciones de trabajo inseguras, entre otros. Esta etapa permitirá tener un panorama claro de los riesgos asociados a las actividades laborales; además, la propuesta incluye el diseño e implementación de políticas y procedimientos específicos en materia de seguridad y salud ocupacional. Estas políticas establecerán los lineamientos y normas a seguir en el manejo de riesgos y en la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Los procedimientos, por su parte, describirán de manera detallada las medidas preventivas y correctivas a implementar en cada caso.

Contenido:

El presente proceso investigativo está compuesta por los siguientes apartados, planteamiento del problema, descripción del problema, objetivos específicos, justificación, y marco referencial; por ende, este proceso investigativo inicia con una descripción detallada del hotel y restaurante El Ensueño, resaltando su ubicación en el centro poblado San Juan de Ipiales. Se proporciona información sobre el tamaño, la estructura organizativa y las principales actividades que se desarrollan en el establecimiento, donde posteriormente, se presenta una revisión exhaustiva de la normativa vigente en materia de seguridad y salud ocupacional, haciendo énfasis en la Resolución 032 de 2019, que establece los lineamientos para la implementación del SG-SST en Colombia.

Metodología:

La presente propuesta de investigación se fundamentó bajo una metodología de paradigma positivista, basada en un trabajo es mixto (cuantitativo y cualitativo), con un método empírico analítico, y de tipo descriptivo/analítico, donde la población de estudio fueron 6 colaboradores del restaurante.

INTRODUCCION

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, prever, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los colaboradores en el desarrollo de su labor¹.

En cumplimiento de sus obligaciones, todos los empleadores deben implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en sus empresas, según el plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo 2017: “la Entidad aborda la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST”², el cual debe ser adaptado al tamaño y características particulares de cada entidad, en donde deben participar todos los colaboradores, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

De acuerdo con la información suministrada por la propietaria del hotel y restaurante El Ensueño, ubicado en el Centro Poblado de San Juan, municipio de Ipiales, se evidencia que la empresa no cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que implica realizar una propuesta para implementar el SG-SST principalmente bajo los requerimientos de la Resolución 0312 de febrero de 2019, encaminado en mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, minimizando pérdidas en la operación a través de la prevención de riesgos y mejora continua, logrando bienestar para los trabajadores y mayor productividad con la disminución de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Con el desarrollo de éste trabajo investigativo se pretende entregar al hotel y restaurante El Ensueño, desde el ejercicio académico una propuesta que sirva de base, en donde se encuentre de forma organizada y bajo el marco del cumplimiento de la normatividad legal vigente, los hallazgos obtenidos durante las

¹ UNICOMFACAUCA. Conoce nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Popayán, 2022.

² COLOMBIA. MINISTERIO DE CULTURA. Plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Bogotá D.C. 2017.

diferentes fases del ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para que pueda a través de su implementación en un futuro muy cercano desarrollar medidas de intervención tendientes a la mitigación, control y eliminación de los riesgos y peligros presentes en los diferentes entornos laborales: que contribuirán a la toma de decisiones y acciones pertinentes para mejorar continuamente el desarrollo de los procesos de la prestación del servicio de alojamiento y venta de alimentos preparados.

Para desarrollar el marco referencial de la investigación, se hizo necesario conocer la reseña histórica del hotel y restaurante El Ensueño, se realizó una verificación de las teorías y conceptos más relevantes, así como la normatividad legal vigente aplicable al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, también se presenta la metodología que se utilizara en el proceso investigativo para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Este trabajo investigativo se desarrolló bajo el paradigma positivista, con un enfoque mixto, el método utilizado fue el empírico analítico y el tipo de investigación el descriptivo y analítico.

Para obtener los resultados de trabajo investigativo se procedió a la aplicación de los instrumentos de recolección de la información, con cuya información obtenida se sistematiza y tabula y a través de la utilización de la matriz DOFA, MEFE Y MEFI se desarrolla el primer objetivo específico, realizar un diagnóstico inicial, que permitirá identificar los factores de riesgo y las condiciones de trabajo en las cuales los colaboradores desarrollan sus actividades.

Para finalizar el presente trabajo de grado, se presenta el análisis de resultados, en el cual se da cumplimiento al segundo y tercer objetivo específico, se plantea un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para el Hotel y Restaurante el Ensueño, basado en los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de febrero de 2019, con el fin de mitigar y evitar accidentes y enfermedades laborales dentro de la compañía, para así poder tomar las decisiones y acciones pertinentes para mejorar continuamente el desarrollo de los diferentes procesos.

1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN

El Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo (SG-SST).

1.2 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

La línea de investigación del presente trabajo de grado se ubica en la Gestión Contable y Organizaciones, ya que el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo abarca lo relacionado con el bienestar de los colaboradores de una organización por ende su implementación da como resultado la mejora en el proceso administrativo (planificación, organización, dirección y control)

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.3.1 Descripción del Problema. El hotel y restaurante El Ensueño, ubicado en el Centro Poblado de San Juan, municipio de Ipiales Nariño, dedicado a la prestación del servicio de alojamiento y venta de comida preparada que satisfacen las necesidades de clientes y consumidores.

Hoy en día, se evidencia que el personal del hotel y restaurante en mención, están expuestos a riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales y riesgos biomecánicos, estos últimos por movimientos repetitivos; además los colaboradores no cuentan con un ambiente laboral propicio para desarrollar su labor diaria, por si fuera poco, la planta física no cuenta con la suficiente señalización de zonas de riesgo, equipo de primeros auxilios, rutas de evacuación, exponiendo al personal a diferentes peligros que afectan su integridad; adicionalmente se logró determinar el desconocimiento por parte de la administradora respecto del bienestar social, mental y físico de los trabajadores y la obligación de la implementación del SG-SST en el establecimiento.

Por lo descrito anteriormente y por la información suministrada por la administración, se logra determinar que la organización no cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que implica realizar una propuesta para implementar el SG-SST principalmente bajo los requerimientos de la RESOLUCIÓN 0312 de 2019, el cual es de obligatorio cumplimiento y tiene como estructura la acción conjunta entre el empleador y los colaboradores en la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo, a través de un

mejoramiento continuo de las condiciones y el ambiente; y de un control permanente de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta que el incumplimiento puede acarrear sanciones pecuniarias y no pecuniarias, o en los casos más críticos el cierre de los establecimientos.

De esta manera la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo constituye para la empresa un compromiso moral, legal, y para la adecuada gestión de sus riesgos laborales, el cual es medible con base al cumplimiento de las normas y el control efectivo de los riesgos a los cuales se ven expuestos todos sus trabajadores para evitar futuros inconvenientes.

Por esta razón, se considera necesario el estudio y análisis de esta problemática con el fin de ofrecer al hotel y restaurante El Ensueño el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que le permita dar cumplimiento a la normatividad legal vigente y proteger a sus trabajadores en todas las áreas de operación, identificando los peligros y buscando las medidas de prevención y así los riesgos, y así desarrollar su actividad económica cumpliendo garantizando un ambiente laboral saludable y seguro.

1.3.2 Formulación del Problema. ¿Cómo Proponer la Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para el hotel y restaurante El Ensueño del Centro Poblado San Juan- Ipiales?

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo General.

Desarrollar una propuesta para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el hotel y restaurante El Ensueño del Centro Poblado San Juan - Ipiales, como medida de protección a los colaboradores, y cumplimiento con la normatividad legal vigente en Colombia.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico de la situación actual del hotel y restaurante frente a los requerimientos del SG-SST para identificar los factores de riesgo y las condiciones de trabajo en las cuales los colaboradores desarrollan sus actividades.

- Elaborar una propuesta de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el hotel y restaurante El Ensueño del Centro Poblado San Juan- Ipiales, bajo los lineamientos de la RESOLUCIÓN 0312 de 2019.
- Estructurar un plan de trabajo anual de acuerdo a la RESOLUCIÓN 0312 de 2019 del SG-SST para el hotel y restaurante El Ensueño, para incentivar su implementación en un futuro muy cercano.

1.5 JUSTIFICACIÓN

La legislación colombiana se ha enfocado en buscar el bienestar de los colaboradores estableciendo requisitos y requerimientos de obligatorio cumplimiento por parte de los empleadores, de allí que la propuesta para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cobra gran importancia porque le permitirá al establecimiento de comercio contar con una herramienta para la gestión de los riesgos, peligros y amenazas propias de su actividad, reduciendo de esta manera la accidentalidad y las enfermedades laborales garantizando bienestar social, físico y psicológico a los colaboradores; además la obligatoriedad de la implementación del SG-SST trae una gran cantidad de beneficios tanto para trabajadores como para las mismas empresas; ya que se identifican riesgos, se previenen enfermedades y accidentes laborales, se disminuye el ausentismo y la rotación laboral, y a su vez genera calidad, competitividad y rentabilidad que se ve reflejado en la productividad.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo “La Seguridad y Salud en el Trabajo-SST es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores”³, de este modo el SG-STT fomenta los entornos laborales seguros y saludables al ofrecer un marco que permite identificar, valorar y controlar de manera coherente y oportuna los riesgos de salud y seguridad en el trabajo.

La implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar

³ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. 2014 Guía técnica de implementación para MIPYMES. Bogotá D.C. p. 43

y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo (ley 1562 del 2012)⁴.

Para dar respuesta a la propuesta del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo para el hotel y restaurante El Ensueño, es preciso iniciar conociendo la normativa legal vigente aplicable a este tipo de entidades, determinar con un diagnóstico mediante la utilización de diferentes instrumentos, cuya información obtenida permitirán evaluar el grado de cumplimiento del hotel y restaurante frente a los requisitos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para así elaborar el plan de trabajo anual que se ajuste a lo requerido.

Lo trascendental de este trabajo investigativo radica en que tiene un gran aporte social, puesto que busca mantener a los trabajadores y a las diferentes personas que interviene alrededor de la entidad, las condiciones necesarias que mejoran la calidad de vida y contribuyen a la conservación de la misma.

Este trabajo es de vital importancia puesto que tiene un alto valor normativo, ya que para su desarrollo se requiere del estudio de normas y la legislación legal vigente, además es necesario retomar lo aprendido a lo largo de la carrera, lo cual permitirá no solo a quienes realizan la investigación, sino a los diferentes interesados, obtener un amplio crecimiento intelectual, así como incrementar la competencia profesional.

1.6 VIABILIDAD

El presente proyecto es viable, ya que el SG-SST es una disciplina que se encarga de garantizar el bienestar tanto físico, como mental y social de sus trabajadores generando un valor agregado a la gestión de las organizaciones, no solo por ser un elemento de cumplimiento legal sino por los beneficios que aportan en cuanto a la optimización de los procesos y de los recursos, esto brindará al hotel y restaurante El Ensueño un mejoramiento continuo, el personal contará con todos los elementos necesarios para su cuidado y de esta manera un desarrollo más eficiente en todas las actividades independientemente del espacio, cuyo beneficio se verá reflejado en la competitividad.

Se cuenta con el apoyo constante de la Universidad CESMAG, colocando a disposición el asesoramiento por parte de los docentes, la planta física e infraestructura como lo son: la biblioteca, aulas de sistemas y demás instalaciones.

⁴ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562. (11, julio, 2012). Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional". Bogotá, D.C., 2012.

Así, el factor más importante, se cuenta con la disposición de la administradora y del personal del Hotel y Restaurant El Ensueño, quienes suministrarán la información pertinente para desarrollar esta investigación; de igual manera se cuenta con la disponibilidad de tiempo y recursos económicos necesarios para llevar a cabo el proyecto, implementado los conocimientos adquiridos y la capacidad intelectual que permita plantear una propuesta bien fundamentada sobre la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el hotel y restaurante El Ensueño.(Se anexa oficio).

1.7 DELIMITACIÓN

1.7.1 Delimitación espacial.

El trabajo se va a realizar el hotel y restaurante El Ensueño, ubicado en el Centro Poblado de San Juan, municipio de Ipiales, para el estudio se requerirá observación directa para su respectivo estudio.

1.7.2 Delimitación temporal.

Se plantea el desarrollo del tema de investigación en un año, iniciando el mes de febrero del año 2022 y finalizando en diciembre de 2023 en este tiempo se desea alcanzar los objetivos planteados.

2 MARCO REFERENCIAL

2.1 ANTECEDENTES

La presente propuesta de trabajo de grado está enfocada en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, una disciplina que busca prevenir las lesiones y las enfermedades laborales, además de la protección y promoción de la salud de los colaboradores; dicho esto, el recurso humano es considerado el más importante en las organizaciones, para lo cual hay que tener en cuenta el aporte de diferentes autores que con anterioridad han trabajado y desarrollado sus proyectos en el tema objeto de estudio.

A nivel internacional. A nivel internacional encontramos a Boulangger y Osorio⁵ en su trabajo titulado: “Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para un restaurante de chicharronería”.

Lugar: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú (2020).

Objetivo: Implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para un Restaurante de Chicharronería.

Conclusión: Para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Restaurant Chicharronería Suequita S.R.L. fue fundamental la realización del diagnóstico del estado actual de la empresa en criterios de Seguridad y Salud, mediante una evaluación minuciosa de cada área, actividad además de la consulta y participación de los responsables de la empresa y los colaboradores en dicha evaluación obtenido un porcentaje de 6.7% en cumplimiento de Seguridad y Salud Ocupacional.

Aporte: Para desarrollar la implementación, se revisó la estructura organizacional de la empresa, sus espacios físicos, las obligaciones de los colaboradores, recursos humanos y económicos para poder implementarlo y lograr sus objetivos respecto a seguridad y salud en el trabajo, de igual manera para cumplir con la normatividad vigente y el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. También se realizó la identificación y evaluación de peligros a través de una matriz (IPERIC), dicho diagnostico permitió conocer de manera profunda las carencias que tiene el restaurante ante el sistema y así determinar medidas y

⁵ BOULANGGER GARAY, Gengger Jorge y OSORIO RIVERA, Yesenia del Pilar. Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para un restaurante de chicharronería. Trabajo de grado, Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2020. p, 4.

procedimientos para la implementación. Finalmente, se elaboró un programa anual de seguridad y salud ocupacional, junto con los procedimientos para cada actividad, considerando las actividades a realizar durante el año para asegurar el cumplimiento de los objetivos de SG-SST. El establecer controles operacionales para esta actividad culinaria permitió prevenir las lesiones y enfermedades ocupacionales además de mejorar el ambiente de trabajo y clima laboral, lo cual se ve reflejado en el desarrollo seguro de las actividades diarias.

A nivel nacional. Es importante mencionar a Murcia, Gaitán y Herrán⁶ en su trabajo titulado “Propuesta de diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el establecimiento comercial Restaurante y Eventos Toro Salvaje”

Lugar: Universidad ECCI, Bogotá D.C., Colombia (2019).

Objetivo: Realizar la propuesta de Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) para el establecimiento comercial Restaurante y Eventos Toro Salvaje, cumpliendo con lo estipulado en legislatura actual, proporcionando las herramientas necesarias en el diseño para la identificación de diferentes riesgos y peligros, evitando y previniendo a futuro los accidentes y enfermedades laborales.

Conclusión: Se desarrolla la propuesta de diseño del (SG-SST) para el establecimiento comercial Restaurante y Eventos Toro Salvaje, en la cual se aplicaron diferentes metodologías de medición, investigación, evaluación y control, donde se recomienda la aplicación de las 58 actividades programadas en el tiempo de 1 año, el cual se encuentra contemplado en el plan anual de trabajo

Aporte: Dentro del desarrollo de este proyecto se recolectó información del establecimiento comercial y del sector, analizándola y clasificándola según las diferentes herramientas del sistema de gestión. Estos datos fueron obtenidos de fuentes primarias, secundarias y terciarias para el análisis completo del contexto de la organización, encaminando a la misma al cumplimiento normativo y a la sinergia dentro de los procesos con todo lo relacionado a la prevención de eventos denominados ATEL. Por consiguiente, se elaboró la propuesta y plan anual de trabajo tomando como base toda la información recolectada en el diagnóstico inicial, la matriz de identificación de peligros, el perfil socio - demográfico y los conceptos técnicos de los desarrolladores de la tesis. Se tiene como resultado una propuesta del plan de trabajo bajo 4 objetivos.

⁶ MURCIA ROMERO, Freddy Santiago. GAITÁN MOLINA, Jonathan Steven y HERRÁN PULIDO, Catalina. Propuesta de diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el establecimiento comercial “Restaurante y Eventos Toro Salvaje”. Bogotá: Universidad ECCI, 2019. p, 162.

A nivel nacional también encontramos a Garzón, Torres y González⁷ con su trabajo de investigación titulado “Diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para el hotel Bogotá 100”.

Lugar: Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá D.C. (2020)

Objetivo Diseñar un sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el Hotel Bogotá 100 en el año 2020.

Conclusión: Para la elaboración del presente proyecto se realizó un diagnóstico inicial teniendo en cuenta la RESOLUCIÓN 0312 del 2019 de estándares mínimos, donde se evidenció el estado crítico del hotel con un porcentaje de cumplimiento del 29.5 %, respecto de los 60 requisitos de obligatorio cumplimiento de los estándares mínimos. Teniendo en cuenta lo anterior, se infiere que el hotel no tuvo en cuenta la legislación actual para lograr una formalización del trabajo y así ejecutar y cumplir con lo que requiere la norma.

Aporte: Se diseñó un plan de trabajo para la organización de acuerdo al resultado del diagnóstico inicial donde se incluyen todos los requisitos por cumplir frente a los estándares mínimos de la RESOLUCIÓN 0312 de 2019, se definen; una acción, responsables, metas, indicador para cumplir cada requisito, se presenta el incumplimiento de hallazgos en la aplicación de la RESOLUCIÓN 666 de 2020, los cuales se incluyen en el plan de trabajo como oportunidad de mejora.

2.2 MARCO CONTEXTUAL

2.2.1 Macrocontexto.

En Colombia el sector hotelero, ha indicado un oportuno comportamiento presentado en los últimos años; desde las cifras del DANE, donde la ocupación hotelera para el año de 2018 “fue de 57%, una cifra que demuestra que se mantiene en comparación con otras cifras anteriores”⁸.

⁷GARZÓN LEÓN, Angie Lorena. TORRES CAMPOS, Ximena Alexandra y GONZÁLEZ IZQUIERDO, Jairo Alfredo. Diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para el Hotel Bogotá 100. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios. 2020. 62 p.

⁸ MONTÉS, Rafael. Sector hotelero colombiano: Una mirada a los ingresos de los hoteles a partir del modelo de cambio de régimen de Markov. (2019). [En línea]. [Consultado: 02 de julio de 2022]. Disponible en la dirección <https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/10123/1143465114.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Así mismo, se ha mostrado un aumento en cuanto al número de establecimientos para alojamiento que año tras año va en crecimiento, de tal forma que, para el año de 2018 había 19.901 establecimientos registrados legalmente, en comparación años anteriores situación que se ve reforzada debido a que en los últimos años Colombia se ha posicionado a nivel mundial como una región turística, y por lo cual, la industria hotelera se ha visto favorecida en su respectivo crecimiento ampliamente desde pequeños hasta grandes infraestructuras que se hacen cada vez más visibles para turistas nacionales como internacionales, que han colaborado que los visitantes consideren muy agradables ese ambiente familiar que ofrecen estos lugares, “ofreciendo momentos de relajación y a su vez un dando a conocer esa multiculturalidad característica del país”⁹.

Sin embargo debido a la contingencia sanitaria, por el virus COVID- 19, se presentaron algunos cambios en cuanto a los ingresos al sector hotelero colombiano ya que para los años de 2019 y el 2020, se mostró una variación significativa, puesto que el país tenía esperado según datos del Ministerio de Comercio el ingreso de 4,9 millones de visitantes no residentes, agregando cruceristas, y lo cual aportaría alrededor de \$37,3 billones al Producto Interno Bruto (PIB) en cuanto al alojamiento y servicios de comida; situación que genero grandes pérdidas pues debido a que la restricción y la cuarenta que fueron obligatorias como medidas para mitigar el contagio, hizo que el sector hotelero presentara un pausa en su actividad económica¹⁰.

Se puede identificar que para el departamento de Nariño, el sector hotelero también ha presentado grandes cambios que se le ha favorecido, como es el caso por la dolarización que sufrió la República del Ecuador, haciendo que se presente un mayor turismo por parte de los hermanos ecuatorianos a los diferentes sitios turísticos del departamento de Nariño; “llegando a presentarse que en ocasiones el sector hotelero tanto de Pasto, Túquerres e Ipiales en determinadas épocas no dan abasto por la alta demanda de visitantes ecuatorianos”¹¹.

Por consiguiente es necesario que se continúe con el impulso al sector de la hotelería, como un manera para continuar con el incremento en esta industria, generando una mayor productividad empresarial, ya que al revisar con detenimiento las obligaciones tributarias incluyendo sus impuestos que este sector entrega al Estado, favorece a que continúe no solo el crecimiento de este sector

⁹ TELLES, Gerson. Impacto de los tributos en la industria hotelera en Colombia. (2021). [En línea]. [Consultado: 02 de julio de 2022]. Disponible en la dirección http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33433/8/2021_impacto_tributos_industria.pdf

¹⁰ *Ibíd.* p. 15

¹¹ CHARFUELAN, Ana y Castillo, Sarah. Plan de mercadeo para el posicionamiento del turismo en la región de Nariño. (2021). [En línea]. [Consultado: 03 de julio de 2022]. Disponible en la dirección https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/88556/1/TG03210.pdf

sino al crecimiento económico del país, además hace que estas empresa tengan la posibilidad desarrollar nuevos proyectos, que permitirá crear o mejorar nuevos proyectos hoteleros, ofreciendo mejor atención, servicio, y la creación de nuevos empleos que favorezcan el logro de objetivos de las mismas e influyendo a otros sectores ya sea de turístico, construcción y comercio.

Así mismo, al identificar algunas de las dificultades que tienen estas empresas incluyen el no contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), hace que se presente posteriormente dificultades que van desde el no poseer un proceso oportuno en cuanto al reclutamiento, una selección de personal que puede ser inadecuado, inducción incompleta, reclutamiento incierto, falta de capacitación, entre otras. Por lo tanto, se puede presentar en los integrantes de la empresa no ser conscientes de la importancia que se tiene en cuanto a la dedicación, participación y actividades de la empresa; puesto que al implementar este sistema se ofrece un apoyo, siendo esta su razón principal, ya que alientan y entrega a los trabajadores oportunidades de talento y habilidades que promoverán su desarrollo personal como profesional.

Finalmente es preocupante que, dentro de este sector, no se tengan en cuenta la importancia de contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), puesto que este beneficia en la identificación de las necesidades, la creación de planes y programas dirigidos al desarrollo no solo productivo sino al bienestar de los trabajadores que son la clave para adelantar el cumplimiento de los objetivos propuestos. Además, al no contar con un plan determinado o un presupuesto para desarrollar los programas se corre un alto riesgo, de ahí que es elemental el reconocimiento de otras entidades que apoyan el proceso como en el caso del Sena y las ARL, con la garantía de ofrecer servicios gratuitos y que pueden contribuir a ese desarrollo que necesitan estas empresas.

2.2.2 Microcontexto.

“El Municipio de Ipiales, se encuentra ubicado geográficamente al suroccidente de Colombia sobre el altiplano de Túquerres e Ipiales, está a una distancia de apropiadamente de 80 km de la capital San Juan de Pasto del Departamento de Nariño, “su fundación fue en el año de 1615, realizada por el español Juan de Caro; aunque se han presentado otras versiones donde se indica que fue el señor Gonzalo Díaz de Pineda y otros afirman que fue Sebastián de Belalcázar”¹²;

¹² MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE - GOBIERNO DE ESPAÑA. Archivo municipal de Ipiales (Colombia). (2000). [En línea]. [Consultado: 03 de julio de 2022]. Disponible en la dirección <http://censoarchivos.mcu.es/CensoGuia/archivodetail.htm?id=44855#:~:text=%2D%20La%20fundaci%C3%B3n%20la%20hizo%20el,para%20sembrar%20y%20una%20ermita%E2%80%9D>.

además el municipio se encuentra “conformado por cinco corregimientos que son: La Victoria, Las Lajas, San Juan, Yaramal y Jardines de Sucumbíos, 73 veredas, 5 centros poblados”¹³ siendo uno de estos San Juan en donde se ubica el sector Hotelero en donde se efectuara el presente trabajo.

El sector hotelero es considerado como uno de los más dinámicos a nivel regional y nacional, aportando un gran valor al desarrollo económico a nivel nacional, mediante la creación de nuevos empleos, en este municipio se ha podido conocer que “la capacidad hotelera tanto a nivel fronterizo con la ciudad de Tulcán (Carchi), como la del municipio de Ipiales presenta una alta demanda situación que se ve en aumento cuando se presentan tiempos feriados o épocas de vacaciones, lo que beneficia la actividad local, a su vez mejorando el turismo y el comercio”¹⁴.

Para el año del 2011, la Cámara de Comercio de este municipio en el “Estudio económico e informal de la ciudad de Ipiales” menciona que entre los meses con mayor afluencia de turistas están: Diciembre, Enero, y Abril consecuente a las festividades que se presentan en esa época, lo que muestra la necesidad de diversificar la respectiva oferta turística del municipio, lo que “contribuye directamente en un mayor flujo de turistas y una mayor entrada de divisas que repercute directamente a la productividad de hoteleros, restauranteros, empresas de transporte, comercio, agencias de viaje entre otras”¹⁵.

Así mismo, se reconoce que desde una percepción empresarial, se ha conocido que en los servicios que son calificados como buenos se encuentra el de los “Hoteles con un porcentaje de (53,8%) en comparación con el servicio de Electricidad con 76,9%, el servicio de Telefonía 61,5%, el de Internet 46,2% y Servicios Médicos 46,2%”¹⁶, percepción que se debe a que se cuenta con ellos permanentemente, y aunque hay que adelantar algunas mejorar, su nivel de cobertura, precio o especialización, es un servicio adecuado.

¹³ ALCALDÍA MUNICIPAL DE IPIALES. Plan de desarrollo “Hablemos de Hechos”. (2020). [En línea]. [Consultado: 03 de julio de 2022]. Disponible en la dirección <https://www.obsgestioneducativa.com/wp-content/uploads/2021/02/Ipiales.pdf>

¹⁴ REVISTA EL TELÉGRAFO. Ipiales recibe más compradores de Ecuador. (2015). [En línea]. [Consultado: 03 de julio de 2022]. Disponible en la dirección <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/1/ipiales-recibe-mas-compradores-de-ecuador>

¹⁵ COLOMBIA. CÁMARA DE COMERCIO MUNICIPIO DE IPIALES. Estudio económico e informal de la ciudad de Ipiales. (2011). [En línea]. [Consultado: 03 de julio de 2022]. Disponible en la dirección file:///C:/Users/vaio/Downloads/3_ESTUDIO_ECONOMICO_E_INFORMAL_DE_IPIALES.pdf

¹⁶ COLOMBIA. CÁMARA DE COMERCIO MUNICIPIO DE IPIALES. Estudio económico e informal de la ciudad de Ipiales. (2011). [En línea]. [Consultado: 03 de julio de 2022]. Disponible en la dirección file:///C:/Users/vaio/Downloads/3_ESTUDIO_ECONOMICO_E_INFORMAL_DE_IPIALES.pdf

2.2.3 Reseña Histórica.

El hotel y restaurante El Ensueño se encuentra ubicado en la vía panamericana km 15 vía en el municipio de Ipiales; es un establecimiento de comercio, que presta el servicio de alojamiento y la venta de comida preparada. Siendo una empresa familiar que inició en 1992 y es el resultado de éxito, tenacidad, dedicación de la señora María Inés Patiño de Velasco, quien es su creadora y actual propietaria.

Para el el año de 1992 la señora María Inés Patiño, inicio su negocio abriendo las puertas prestando el servicio de restaurante, sobre las instalaciones de su vivienda, una antigua casa de estilo colonial. Paso el tiempo y hasta el año de 1997 la antigua casa fue demolida y se construyeron las nuevas instalaciones, y es aquí donde su propietaria observa el nicho propicio para abrir el nuevo servicio de hotel y alojamiento, teniendo en cuenta su ubicación sobre la vía panamericana, donde a diario cientos de viajeros, turistas y conductores recorren esta vía, en la zona en aquel tiempo no se prestaba el servicio de alojamiento, razón por la cual su negocio tuvo gran acogida y éxito. En la nueva construcción se habilitaron 6 habitaciones, con las cuales se inició a prestar el servicio, en la segunda planta se adecuo el restaurante. Posteriormente sobre el año 2009, se construyó el tercer piso y se habilitaron 8 habitaciones más, actualmente el Hotel cuenta con un total de 14 habitaciones, las cuales cuenta con cómodas instalaciones entre las cuales podemos nombrar: baño privado, agua caliente y parqueadero, donde se ha hospedado gran cantidad de viajeros, turistas naciones y extranjeros.

Actualmente la empresa cuenta con 6 colaboradores y a pesar de su crecimiento el establecimiento actualmente no cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Seguridad en el trabajo, apenas cuenta con uno de los elementos de emergencia, un extintor, lo cual es establecido en La RESOLUCIÓN 2400 de 1979 en su artículo 221.

Figura 1. Hotel y restaurante El Ensueño



Fuente: Hotel y restaurante El Ensueño

2.3 MARCO LEGAL

Para el desarrollo del presente proyecto se hace necesario hacer una minuciosa revisión del marco legal que rige la implementación Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las empresas, ya que la seguridad y salud en el trabajo está regulado por un compendio normativo, entre los cuales podemos mencionar en orden cronológico los siguientes:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DEL 20 DE JULIO DE 1991

“**Artículo 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”¹⁷.

LEY NOVENA DE 1979 DEL CONGRESO DE COLOMBIA

Por la cual se establecen medidas sanitarias:

Artículo 84. Todos los empleadores están obligados a:

- a) Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción;
- b) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la presente ley y demás normas legales relativas a Salud Ocupacional;
- c) Responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores de conformidad con la presente ley y sus reglamentaciones;
- d) Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo;
- e) Registrar y notificar los accidentes y enfermedades ocurridos en los sitios de trabajo, así como de las actividades que se realicen para la protección de la salud de los trabajadores;
- f) Proporcionar a las autoridades competentes las facilidades requeridas para la ejecución de inspecciones e investigaciones que juzguen necesarias dentro de las instalaciones y zonas de trabajo;
- g) Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.

¹⁷ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Constitución Política de Colombia de 1.991. (04, julio, 1991). Gaceta Constitucional número 114. Bogotá, 1991. p.

Parágrafo. Los trabajadores independientes están obligados a adoptar, durante la ejecución de sus trabajos, todas las medidas preventivas destinadas a controlar adecuadamente los riesgos a que puedan estar expuestos su propia salud o la de terceros, de conformidad con las disposiciones de la presente ley y sus reglamentaciones.

Artículo 85. Todos los trabajadores están obligados a:

- a) Cumplir las disposiciones de la presente ley y sus reglamentaciones, así como con las normas del reglamento de medicina, higiene y seguridad que se establezca;
- b) Usar y mantener adecuadamente los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal y conservar en orden y aseo los lugares de trabajo;
- c) Colaborar y participar en la implantación y mantenimiento de las medidas de prevención de riesgos para la salud que se adopten en el lugar de trabajo.¹⁸

LEY 100 DE 1993 DEL CONGRESO DE COLOMBIA

A través de la Ley 100 se crea el Sistema de Seguridad Social Integral:

Artículo 5. Creación. En desarrollo del artículo 48 de la Constitución Política, organizase el Sistema de Seguridad Social Integral cuya dirección, coordinación y control estarán a cargo del Estado, en los términos de la presente Ley.

Artículo 6. Objetivos. El Sistema de Seguridad Social Integral ordenará las instituciones y los recursos necesarios para alcanzar los siguientes objetivos:

1. Garantizar las prestaciones económicas y de salud a quienes tienen una relación laboral o capacidad económica suficiente para afiliarse al sistema.
2. Garantizar la prestación de los servicios sociales complementarios en los términos de la presente Ley.
3. Garantizar la ampliación de cobertura hasta lograr que toda la población acceda al sistema, mediante mecanismos que, en desarrollo del principio constitucional de solidaridad, permitan que sectores sin la capacidad económica suficiente como campesinos, indígenas y trabajadores independientes, artistas, deportistas, madres comunitarias, accedan al sistema y al otorgamiento de las prestaciones en forma integral

El Sistema de Seguridad Social Integral está instituido para unificar la normatividad y la planeación de la seguridad social, así como para coordinar a las entidades prestatarias de las mismas, para obtener las finalidades propuestas en la presente Ley¹⁹.

¹⁸ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley Novena. (24, enero, 1979). Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Diario Oficial. Bogotá, 1979. No. 35308. 193 p

¹⁹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100. (23, diciembre, 1993). Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, 1993. No. 41148. 168 p

LEY 776 DE 2002 DEL CONGRESO DE COLOMBIA

Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales:

“**Artículo 1.** Derecho a las prestaciones. Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-ley 1295 de 1994 y la presente ley”²⁰.

LEY 1010 DE 2006 DEL CONGRESO DE COLOMBIA

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo:

Artículo 2. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

²⁰ COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 776. (17, diciembre, 2002). Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial. Bogotá, 2002. No. 45037. 08 p

3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador²¹.

LEY 1562 DEL 2012 DEL CONGRESO DE COLOMBIA

Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional:

Artículo 1...Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo".²²

LEY 1616 DE 2013 DEL CONGRESO DE COLOMBIA

Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones:

²¹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1010. (23, enero, 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial. Bogotá, 2006. No. 46160. 09 p

²² COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1562. (11, julio, 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario Oficial. Bogotá, 2012. No. 48488. 1 p.

Artículo 9°. Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral. las administradoras de riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud determinarán y actualizarán los lineamientos técnicos para el diseño, formulación e implementación de estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el ámbito laboral en un término no mayor a seis (6) meses, a partir de la promulgación de la presente ley.

El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud evaluarán y ajustarán periódicamente este lineamiento técnico para enfrentar los riesgos laborales en salud mental.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1562 de 2012 el Ministerio de Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control de las acciones de promoción y prevención ordenadas en el presente artículo²³.

DECRETO 586 DE 1983 DEL PRESIDENTE DE COLOMBIA

Por el cual se crea el "Comité de salud ocupacional":

“Artículo primero. Créase el "Comité Nacional de la Salud Ocupacional", con carácter permanente para diseñar y coordinar los programas de Salud Ocupacional.”²⁴

DECRETO 614 DE 1984 DEL PRESIDENTE DE COLOMBIA.

Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país:

Artículo 2. Objeto de la Salud Ocupacional. Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto:

a) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora;

²³ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Le y 1616 (21, enero, 2013). por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, 2013. No 48680. 12 p

²⁴ COLOMBIA.PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Decreto 586. (25, febrero, 1983). por el cual se crea el "Comité de salud ocupacional". Diario Oficial. Bogotá, 1983. No. 36215. 4 p

- b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;
- c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;
- d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo;
- e) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;
- f) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para las saludes provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendió, uso o disposición de sustancias peligrosas: para la salud pública²⁵.

DECRETO LEY 1295 DE 1994 DEL CONGRESO DE COLOMBIA

Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales:

Artículo 1. Definición. El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en este Decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este Decreto, hacen parte integrante del sistema general de riesgos profesionales.

Artículo 2. Objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales.

El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene los siguientes objetivos:

- a) Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud

²⁵ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 614. (14, marzo, 1984). Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Diario Oficial. Bogotá, 1979. No. 36561. 19 p

individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

b) Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

c) Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional.

d) Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales²⁶.

DECRETO REGLAMENTARIO 1772 DE 1994 DEL PRESIDENTE DE COLOMBIA

Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales:

Artículo 2. Afiliados. Son afiliados obligatorios al Sistema General de Riesgos Profesionales:

1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos;

2. Los jubilados o pensionados, excepto los de invalidez, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos.

El empleador está obligado a afiliar a sus trabajadores desde el momento en que nace el vínculo laboral entre ellos.

Artículo 3. Selección. Los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales.

La selección de la entidad administradora de riesgos profesionales es libre y voluntaria por parte del empleador²⁷.

DECRETO 575 DE 2013 DEL PRESIDENTE DE COLOMBIA

Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) y se determinan las funciones de sus dependencias:

²⁶ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto Ley 1295. (22, junio, 1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial. Bogotá, 1994. No. 41405. 37 p

²⁷ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 1772. (03, agosto, 1994). Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial. Bogotá, 1994. No41477. 8 p

Artículo 2. *Objeto.* En los términos establecidos por el artículo 156 de la Ley 1151 de 2007 y el Decreto Ley 169 de 2008, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) tiene por objeto reconocer y administrar los derechos pensionales y prestaciones económicas a cargo de las administradoras exclusivas de servidores públicos del Régimen de Prima Media con Prestación Definida del orden nacional o de las entidades públicas del orden nacional que se encuentren en proceso de liquidación, se ordene su liquidación o se defina el cese de esa actividad por quien la esté desarrollando.

Así mismo, la entidad tiene por objeto efectuar, en coordinación con las demás entidades del Sistema de la Protección Social, las tareas de seguimiento, colaboración y determinación de la adecuada, completa y oportuna liquidación y pago de las contribuciones parafiscales de la Protección Social, así como el cobro de las mismas.²⁸

DECRETO 1477 DEL 2014 DEL PRESIDENTE DE COLOMBIA

Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales:

Artículo 1. Tabla de enfermedades laborales. El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales y, ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados

Artículo 3. Determinación de la causalidad. Para determinar la relación causa, efecto, se deberá identificar: 1. La presencia de un factor de riesgo en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador, de acuerdo con las condiciones de tiempo, modo y lugar, teniendo en cuenta criterios de medición, concentración o intensidad. En el caso de no existir dichas mediciones, el empleador deberá realizar la reconstrucción de la historia ocupacional y de la exposición del trabajador; en todo caso el trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes. 2. La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con ese factor de riesgo.²⁹

²⁸ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Decreto 575. (22, marzo, 2013). Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) y se determinan las funciones de sus dependencias. Diario Oficial. Bogotá, 2013. No. 48740. 27 p

²⁹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 1477. (05, agosto, 2014). Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Diario Oficial. Bogotá, 2014. No. 49234. 02p

DECRETO REGLAMENTARIO 1507 DE 2014 DEL PRESIDENTE DE COLOMBIA

Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional:

“Artículo 1. Objeto. El presente decreto tiene por objeto expedir el “Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional”, el cual se constituye en el instrumento técnico para evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993 modificado por los artículos 142 del Decreto-ley 019 de 2012 y 18 de la Ley 1562 de 2012, en concordancia con lo previsto en el artículo 6° de la Ley 776 de 2012”³⁰.

DECRETO 1072 DEL 2015 DEL PRESIDENTE DE COLOMBIA.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y

³⁰ PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Decreto reglamentario 1507. (12, agosto, 2014). Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.. Diario Oficial. Bogotá, 2014. No. 49241. 04 p

Actuar). PARÁGRAFO 1. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos. PARÁGRAFO 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST).³¹

RESOLUCIÓN 2400 DE 1979 DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo:

“Artículo 1. Las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad reglamentadas en la presente RESOLUCIÓN, se aplican a todos los establecimientos de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada centro de trabajo en particular, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades.”³²

RESOLUCIÓN 02013 DE 1986 DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo (actualmente comité paritario de salud ocupacional):

Artículo 3. Las empresas o establecimientos de trabajo que tengan a su servicio menos de diez trabajadores, deberán actuar en coordinación con los trabajadores para desarrollar bajo la responsabilidad del empleador el programa de salud ocupacional de la empresa. (Las empresas con menos de diez trabajadores deben nombrar un vigía ocupacional, el cual cumple y desarrolla las funciones del Comité Paritario de Salud Ocupacional y se registra en el Ministerio de Trabajo y Seguridad

³¹ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072. (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá, 2015. 76 p

³² COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 2400. (22, mayo, 1979). Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Bogotá, 1979. 113 p

Social conforme al artículo 35 del decreto 1295 de 1994 y la presente RESOLUCIÓN)³³

RESOLUCIÓN 1016 DE MARZO 31 DE 1989 DE LOS MINISTERIOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD

Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Artículo 4. El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores. Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina de trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma, se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control.³⁴

RESOLUCIÓN 1075 DE 1992 DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.

Artículo 1. Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la RESOLUCIÓN 1016 de 1.989 campanas (sic) específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores”³⁵.

³³ COLOMBIA. MINISTERIO TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 02013. (06, junio, 1986). Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo (actualmente comité paritario de salud ocupacional). Bogotá, 1986. No. 3 p

³⁴ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD. Resolución 1016. (31, marzo, 1989). Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá, 1989. 6p

³⁵ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 1075. (24, marzo, 1992). Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional. Bogotá, 1992. 1 p.

RESOLUCIÓN 2346 DE 2007 DEL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales:

“Artículo 3. Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que deben realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

1. Evaluación médica preocupacional o de preingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica post-ocupacional o de egreso”³⁶.

RESOLUCIÓN 1401 DE 2007 DEL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL:

Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo:

“Artículo 2. Objeto. Establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia”³⁷.

RESOLUCIÓN 1356 DE 2012 DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Por la cual se modifica parcialmente la RESOLUCIÓN 652 de 2012:

“Artículo 2. Modifíquese el artículo 4o de la RESOLUCIÓN 652 de 2012, el cual quedará así:

“Artículo 4. Comités de Convivencia Laboral. Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país”³⁸.

³⁶ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Resolución 2346. (11, julio, 2007). por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Diario Oficial. Bogotá, 2007. No. 46691. 09 p

³⁷ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL, Resolución 1401. (14, mayo, 2007). Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Diario Oficial. Bogotá, 2007. No. 46638. 08 p

³⁸ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 1356. (18, julio, 2012). Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Diario Oficial. Bogotá, 2012. No. 48501. 03 p

RESOLUCIÓN 02851 DE 2015 DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Por la cual se modifica el artículo 3° de la RESOLUCIÓN número 156 de 2005:

Artículo 1. Modificar el artículo 3° de la RESOLUCIÓN número 156 de 2005, el cual quedará así: “Artículo 3°. Obligación de los empleadores y contratantes. De conformidad con el literal e) del artículo 21 y el artículo 62 del Decreto-ley 1295 de 1994, los artículos 2.2.4.2.2.1, 2.2.4.1.6 y 2.2.4.1.7. Del Decreto número 1072 de 2015, el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador, a la correspondiente administradora de riesgos laborales y a la respectiva Dirección Territorial u Oficina Especial del Ministerio del Trabajo donde hayan sucedido los hechos sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral. Copia del informe deberá suministrarse al trabajador y cuando sea el caso, a la institución prestadora de servicios de salud que atienda dichos eventos. Para tal efecto, el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad laboral; cualquier modificación en su contenido, deberá darla a conocer a la administradora de riesgos laborales, a la entidad promotora de salud, a la institución prestadora de servicios de salud y al trabajador, anexando los correspondientes soportes. Cuando el empleador o el contratante no haya diligenciado íntegramente el formato, las entidades administradoras de riesgos laborales, las entidades promotoras de salud y las instituciones prestadoras de servicios de salud, podrán solicitarle la información faltante, la cual deberá ser suministrada dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al recibo de la solicitud. En tales casos, la entidad solicitante de dicha información, enviará copia de la solicitud a cada entidad administradora del Sistema de Seguridad Social Integral que haya recibido el informe, al trabajador y a la Dirección Territorial u Oficina Especial del Trabajo. En el evento que no se suministre la información requerida en el plazo señalado, la entidad dará aviso a la correspondiente Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, a efecto de que se adelante la investigación. Cuando no exista el informe del evento diligenciado por el empleador o contratante, se deberá aceptar el reporte del mismo presentado por el trabajador, o por quien lo represente o a través de las personas interesadas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.1.28. del Decreto número 1072 de 2015. Parágrafo 1°. El informe de accidente de trabajo o enfermedad laboral deberá ser diligenciado por el empleador o contratante, o por sus delegados o representantes y no requiere autorización alguna por parte de las entidades administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral para su diligenciamiento. Parágrafo 2°. El informe de accidente de trabajo o enfermedad laboral se considera una prueba, entre otras, para la determinación del origen por parte de las instancias establecidas por ley. En ningún caso reemplaza el procedimiento establecido para tal determinación ni es requisito para el pago de prestaciones asistenciales o económicas al trabajador, pero una vez radicado en la administradora de riesgos laborales da inicio la asignación de la reserva correspondiente³⁹.

³⁹ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 02851. (28, julio, 2015). Por la cual se modifica el artículo 3° de la Resolución número 156 de 2005. Diario Oficial. Bogotá, 2015. No. 49590. 03p

RESOLUCIÓN 0312 DE 2019 DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

Artículo 1. Objeto. La presente RESOLUCIÓN tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo. Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST⁴⁰.

RESOLUCIÓN 350 DE 2022 DEL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL

Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para el desarrollo de las actividades económicas, sociales, culturales y del Estado:

“**Artículo 1.** Objeto. Adoptar el protocolo general de bioseguridad para todas las actividades económicas, sociales, culturales y sectores de la administración pública, contenido en el anexo técnico, el cual hace parte integral de esta RESOLUCIÓN”⁴¹.

NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC-OHSAS 18001 DE 2007

Por el cual se determina los requisitos del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional:

Esta norma OHSAS especifica los requisitos para un sistema de gestión de S y SO que le permita a una organización desarrollar e implementar una política y objetivos que tengan en cuenta los requisitos legales e información acerca de riesgos de seguridad y salud ocupacional (S y SO). Se busca su aplicación a todo tipo y tamaño de organizaciones, y dar cabida a diversas condiciones geográficas, culturales y sociales. La base de este enfoque se ilustra en la Figura 1. El éxito del sistema depende del compromiso de todos los niveles y funciones de la

⁴⁰ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 0312. (13, febrero, 2019). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá, 2019.

⁴¹ COLOMBIA. MINISTERIO DE SALU Y PROTECCION SOCIAL. Resolución 350. (01, marzo 2022). Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para el desarrollo delas actividades económicas, sociales, culturales y del Estado. Bogotá, 2022. 2 p

organización, especialmente de la alta dirección. Un sistema de este tipo posibilita que una organización desarrolle una política de S y SO, establezca objetivos y procesos para lograr los compromisos de la política, emprenda las acciones necesarias para mejorar su desempeño, y demuestre la conformidad del sistema con los requisitos de la presente norma. El objetivo general de esta norma OHSAS es apoyar y promover buenas prácticas de S y SO que estén en equilibrio con las necesidades socioeconómicas. Vale la pena observar que muchos de los requisitos se pueden abordar en forma simultánea, o revisar en cualquier momento.⁴²

GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL- ICONTEC 2012- GUÍA TÉCNICA GTC COLOMBIANA 45

3.1 GENERALIDADES. El propósito general de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y salud Ocupacional (S y SO), es entender los peligros que se pueden generar en el La valoración de los riesgos es la base para la gestión proactiva de S y SO, liderada por la alta dirección como parte de la gestión integral del riesgo, con la participación y compromiso de todos los niveles de la organización y otras partes interesadas. Independientemente de la complejidad de la valoración de los riesgos, ésta debería ser un proceso sistemático que garantice el cumplimiento de su propósito. Todos los empleados deberían identificar y comunicar a su empleador los peligros asociados a su actividad laboral. . Los empleadores tienen el deber legal de evaluar los riesgos derivados de estas actividades laborales⁴³.

GUÍA TÉCNICA DE IMPLEMENTACIÓN PARA MIPYMES DEL MINISTERIO DE TRABAJO DE 2014

“EL Ministerio de Trabajo a través de la Guía Técnica de Implementación para MiPymes brinda herramientas para promover y proteger la salud de los trabajadores, partiendo de la ejecución del SG-SST en el puesto de trabajo, de tal manera que reduzca al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar en los colaboradores”⁴⁴.

⁴² INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN (ICONTEC). Por el cual se determina los requisitos del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional. NTC-OHSAS 18001. Bogotá D.C. 2007.14p.

⁴³ INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN (ICONTEC). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Bogotá D.C. 2012. 4p.

⁴⁴ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. 2014 Guía técnica de implementación para MIPYMES. Bogotá D.C. p.2.

2.4 MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del presente trabajo es pertinente conocer el marco teórico el cual está basado en un compendio normativo que enmarcan la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, para lo cual se tendrán en cuenta principalmente lo establecido en la RESOLUCIÓN 0312 de 2019 y la Guía Técnica de Implementación para Mipyme.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

“En Colombia, los comienzos de la Gestión de Talento Humano tuvieron sus inicios entre los años de 1920 y 1930, donde se el inicio de las primeras regulaciones en el ámbito laboral, además se reconoce el derecho de huelga, normatividad sobre accidentes laborales, los derechos que poseen los sindicatos, incluyendo la identificación frente a lo que compone las relaciones laborales, incluido en este instituciones estatales como el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social”⁴⁵.

Por ello, la investigación gerencial en Colombia aún está presentando un gran avance, sin embargo, todavía se presenta alguna brecha en cuanto al manejo de términos y conocimiento con respecto a la temática, incluyendo una mayor formación de comunidades académicas y la respuesta frente a las necesidades de las empresas y regiones, en cuanto en áreas de gestión específicas como es la Gestión de Talento Humano.

Por consiguiente, es oportuno continuar con la investigación de esta temática para contribuir de manera directa a fortalecer el manejo y la debida implementación de una Gestión de Talento Humano; que en este caso puntualmente se efectuará en el hotel y restaurante el Ensueño.

En la actualidad el cuidado de la salud ha cobrado gran importancia y más dentro del ámbito laboral, donde se han creado diversos sistemas y programas que van enfocados a la protección de la salud del trabajador y para ello se cuenta con unas herramientas, con el personal oportuno en salud ocupacional, con equipos multidisciplinarios que hacen parte en materia de seguridad y salud en el trabajo y el Estado ha establecidos la normativa legal para su implementación.

La Seguridad y Salud en el Trabajo se define en la ley 1562 del 2012 en su artículo primero como “la disciplina que estudia la prevención de las lesiones y

45 HERNANDEZ, Leidy, ESTRADA, Diana, POTOSI, Ángela. Diseño de las prácticas de gestión de talento humano para la constructora Davinci Alejandría SAS en la ciudad de Pasto.

enfermedades generadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los colaboradores. Su objeto es mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo y la salud del personal, por medio de la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los mismos”⁴⁶.

En este orden de ideas, en todas las empresas existe la necesidad de adoptar medidas de seguridad y salud que protejan la integridad física, mental y el bienestar de los trabajadores en el desarrollo de los diferentes procesos o actividades laborales, dichas medidas están encaminadas a mejorar el comportamiento de los trabajadores y las condiciones del ambiente laboral, para lo cual la implementación del SG-SST contribuye al control eficaz de los peligros y riesgos, lo cual se verá reflejado en la disminución y control de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

El hotel y restaurante El Ensueño hace parte de las pequeñas y medianas empresas que existen en Colombia, las cuales son fundamentales para el desarrollo y crecimiento de la economía de una región, principalmente porque se consideran las mayores generadoras de empleo. Sin embargo, al momento de gestionar la Seguridad y Salud de sus trabajadores se encuentran con una serie de dificultades.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

En Colombia la protección del trabajador ha venido evolucionando en la medida que las relaciones laborales se han visto inmersas en procesos legales y también con el desarrollo sostenible tanto de las empresas particulares como las públicas, por su parte el Ministerio del Trabajo a través del Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, que está basado en la mejora continua, y tiene el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan llegar a afectar la seguridad y la salud de los trabajadores. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador de la organización, con la participación de los colaboradores, de tal manera que se garantice la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo, el mejoramiento del

⁴⁶ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1562. (11, julio, 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario Oficial. Bogotá, 2012. No. 48488. Op. Cit., p.1

comportamiento de su personal, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y los riesgos identificados. Siendo un sistema de gestión, sus principios se deben enfocar en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar), con el fin de aplicar las medidas de prevención y control eficaz de peligros y riesgos laborales, minimizando los incidentes, accidentes y enfermedades que se puedan desencadenar en el puesto de trabajo.

Planificar: En esta etapa se debe planificar la manera de mejorar la seguridad y salud de los colaboradores, encontrando qué aspectos se están haciendo incorrectamente o se pueden optimizar, y determinando soluciones a dichas dificultades. En esta etapa es preciso preguntarse ¿Qué se hará? ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Quién? ¿Con quién? ¿Para qué? ¿Cómo se evaluará lo realizado? ¿Con qué datos? y ¿Para qué evaluar?

Hacer: En el segundo ciclo se ejecutan las medidas planeadas, es decir, se implementa lo planeado, se recolecta toda la información necesaria y se documenta lo que se realizó o/y lo que no se pudo hacer.

Verificar: En este paso se revisa que los procedimientos y las acciones que se han implementado están logrando los resultados esperados, por ende, las preguntas que se deben realizar son; ¿Se hizo lo planeado? ¿Se lograron los resultados? ¿Qué mecanismos se tienen para verificar el SG-SST? ¿Qué impacto se logró en cuanto a accidentalidad y enfermedades laborales?

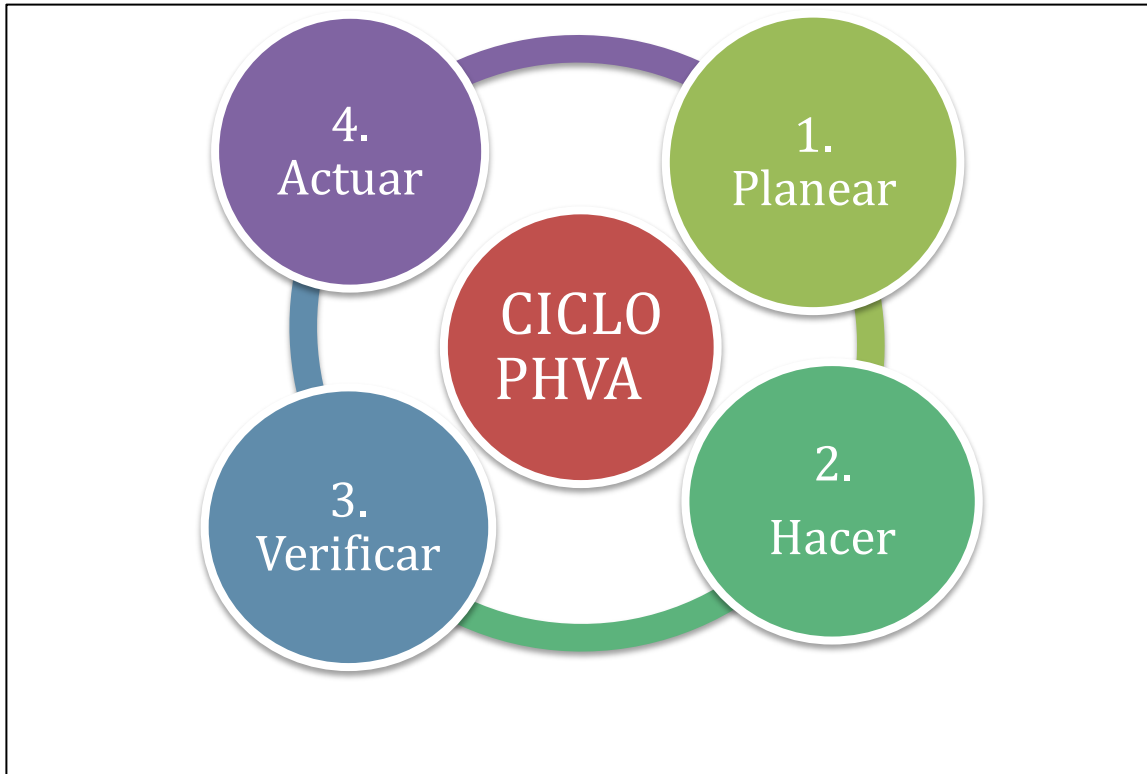
Actuar: Finalmente, se efectúan acciones de mejora con el fin de alcanzar los mayores beneficios en cuanto a la seguridad y salud de los colaboradores. En ese sentido, se debe encontrar respuesta a preguntas como: ¿Qué se aprendió? ¿Qué errores no se pueden repetir?, ¿Qué aciertos se deberían estandarizar?, ¿Que se puede y cómo se puede mejorar?⁴⁷

“El ciclo PHVA constituye una de las principales herramientas de mejoramiento continuo en las organizaciones, utilizada ampliamente por los sistemas de gestión de la calidad (SGC) con el propósito de permitirle a las empresas una mejora integral de la competitividad, de los productos ofrecidos, mejorado permanentemente la calidad, también le facilita tener una mayor participación en el mercado, una optimización en los costos y por supuesto una mejor rentabilidad”⁴⁸.

⁴⁷ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. 2014. Guía técnica de implementación para MIPYMES. Bogotá D.C. Op Cit., p. 10

⁴⁸ GERENCIE. Definición Ciclo PHVA (en línea). En: Gerencie.com (Bogotá): 2018 (consultada: 06, agosto, 2022). Disponible en la dirección electrónica: <https://www.gerencie.com/ciclo-phva.html>.

Figura 2. Ciclo PHVA



Fuente: Ministerio de Trabajo

En la Figura 2. Se presenta el Ciclo PHVA el cual muestra que es un proceso lógico y tiene cuatro etapas: planear, hacer, verificar y actuar. Este ciclo cada vez que termina vuelve a empezar, lo que permite identificar y evaluar los riesgos e implementar acciones correctivas que mejoran el desempeño del sistema.

A través del ciclo PHVA la empresa planea, estableciendo objetivos y definiendo los métodos para alcanzar dichos objetivos, en la segunda etapa hace, es decir ejecuta todo lo planeado, implementando los procesos y tareas para alcanzar los resultados esperados, después de ello verifica que se estén logrando buenos resultados, realizando el seguimiento y la medición de los procesos con respecto a la política, objetivos, requisitos legales y otros aspectos del SG-SST e informa los resultados obtenidos, y para finalizar la empresa efectúa las acciones de mejora para maximizar los resultados del sistema. Estas acciones pueden ser: preventivas, que permitan eliminar o mitigar las causas de una no conformidad; también pueden ser acciones correctivas que se realizan para eliminar las causas de una situación no deseable, o acciones de mejora que permitan optimizar el SG-SST.

La aplicación del ciclo PHVA dentro de un sistema de gestión de la seguridad y salud- SG-SST es de gran importancia porque permite intervenir sobre los procesos y no sobre las personas, pues es frecuente que en las organizaciones se culpen a los colaboradores por baja productividad, cuando en realidad lo que no funciona adecuadamente son los procesos efectuados, ya que son ineficientes e ineficaces, de aquí surge la importancia que tiene el compromiso gerencial, pues es en este nivel jerárquico es donde se deben buscar las estrategias que le permita a las empresas liderar en el mercado, y ser más competitivos, pero sobre todo velar por el bienestar de sus colaboradores acatando lo que dictan la ley.

En conclusión, la adopción del ciclo PHVA promueve que la práctica de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo sea un proceso lógico y ordenado, ya que permite una aplicación eficaz y eficiente de la normativa legal vigente, de esta manera, el PHVA proporciona una la estructura básica de un sistema, y es aplicable a cualquier organización.

Teniendo en cuenta que en el hotel y restaurante El Ensueño no se ha ejecutado hasta el momento el SG-SST, es necesario que la construcción de la propuesta de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se aplique el ciclo PHVA, desde la primera etapa que consiste en la planificación de los objetivos, las estrategias, los recursos, las responsabilidades, metas y el cronograma para su implementación; con el fin de ejecutarlo teniendo en cuenta lo que es posible o no de realizar, es importante, que el sistema esté en constante verificación de los resultados y el impacto que tenga en sus colaboradores respecto a los accidentes de trabajo y/o a las enfermedades laborales. En ese sentido, es preciso que evalúe tanto los aprendizajes, aciertos y desaciertos y desarrolle acciones encaminadas a la mejora continua.

PASOS PARA LA IMPLEMENTAR EL SG-SST

Según la guía técnica Guía Técnica de Implementación Para Mipymes del Ministerio de Trabajo se deben seguir 10 pasos para la implementar el SG-SST:

Paso 1: Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: “La evaluación inicial se debe realizarse una sola vez, por personal idóneo y capacitado de acuerdo con la normatividad vigente, incluyendo los estándares mínimos, para identificar las prioridades en SST. Se utiliza para determinar el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. Para cumplir con lo anterior, cada organización puede crear un formato”⁴⁹.

⁴⁹ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. 2014 Guía técnica de implementación para MIPYMES. Bogotá D.C p 16

El primer objetivo específico del presente proyecto es realizar un diagnóstico de la situación actual del hotel y restaurante frente a los requerimientos del SG-SST para identificar los factores de riesgo y las condiciones de trabajo en las cuales los colaboradores desarrollan sus actividades, se debe realizar la respectiva evaluación inicial de la seguridad y salud en los puestos de trabajo, que permita la identificación de las prioridades y el cumplimiento de la normatividad vigente respecto a la ejecución y actualización del mismo.

Paso 2: Identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos y gestión de los mismos: “La identificación de los peligros, la evaluación y la valoración de los riesgos debe ser ejecutada por el empleador con la participación y el compromiso de todos los niveles de la organización”⁵⁰.

El empleador debe adoptar una metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos de la empresa enfocada en los factores internos y externos que la rodean y una vez identificados se puede precisar las medidas de promoción, prevención y controles necesarios de acuerdo con la valoración realizada. Una herramienta central para el conocimiento de los riesgos y el diseño de las medidas preventivas pertinentes es la matriz de riesgo, la cual permite identificar todos los peligros que amenazan a una empresa y valorar esos riesgos para tenerlos bajo control, para la construcción de la matriz es primordial la participación de los trabajadores, dado el conocimiento que poseen de su propia actividad y del ámbito en que la desarrollan.

La identificación de peligros en el hotel y restaurante El Ensueño, tales como caídas de los trabajadores a distinto nivel, golpes, cortes, quemaduras, explosiones, entre otros, la evaluación, y valoración de los riesgos a los que está expuesto el personal del establecimiento, se realizara a través de una matriz de riesgo.

Paso 3. Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo

¿Cómo hacer una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo? El empleador o contratante debe realizar por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST que haga parte de las políticas de gestión de la organización. Esta debe dar alcance a todos sus centros de trabajo y a sus trabajadores, independientemente de su forma de contratación o vinculación. Se incluyen los contratistas y subcontratistas.

¿Por qué es importante elaborar una política? El primer punto clave a ejecutar, antes de toda planificación preventiva, es establecer la política empresarial relacionada con la prevención de los riesgos laborales. Esta política, deberá ser aprobada por la Dirección y contar con el apoyo de los colaboradores o de sus representantes. Debe consistir en una declaración de principios y compromisos que

⁵⁰ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. 2014 Guía técnica de implementación para MIPYMES. Bogotá D.C p 17

promuevan el respeto a los demás y a la dignidad de su trabajo, la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la organización⁵¹.

Aquí se hace menester, que para desarrollar la propuesta de implementación del SG-SST en el hotel y restaurante El Ensueño sea realizada una política y objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo, en base al nivel de exposición a los peligros y riesgos que fueron identificados con anterioridad, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales. Para ello, se debe tener en consideración toda la normatividad legal vigente en Colombia que existe para su desarrollo.

Paso 4. Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos

Es necesario crear e implementar un Plan de trabajo anual del SG-SST, que contemple información de entrada, como, por ejemplo:

- Evaluación inicial.
- Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- Resultados de las auditorías internas.
- Revisiones por la alta dirección.
- Acciones preventivas y correctivas.

En el Plan de trabajo anual del SG-SST de cada organización es necesario identificar al menos lo siguiente:

- Metas.
- Responsabilidades.
- Recursos (financieros, técnicos y el personal necesario).
- Cronograma de actividades⁵².

En este punto, dentro de la propuesta se debe diseñar un Plan de trabajo anual del SG-SST, acción que representa el desarrollo del segundo objetivo específico; teniendo en cuenta todos los requisitos anteriores, es decir, qué se busca con el plan, cuáles son las obligaciones que debe cumplir, con qué recursos cuenta y en qué tiempo se ejecutarán las actividades en el hotel y restaurante El Ensueño.

Paso 5. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción en SST: “Para comenzar con la formulación del Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción en SST, es menester definir los temas mínimos, a tratar, sobre todo cuando se asocian a las actividades críticas de la empresa, teniendo en consideración los resultados obtenidos de la aplicación de

⁵¹ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. 2014. Guía técnica de implementación para PYMES. Bogotá D.C 19 p.19.

⁵² Ibid. p.19.

la metodología donde se identifican los peligros, y se realiza la evaluación y la valoración de los riesgos”⁵³.

Para este paso, en el presente proyecto, en el hotel y restaurante El Ensueño se tendrá en cuenta los peligros y riesgos identificados en el segundo paso, y se definirá cuáles serán los temas que serán tratados en el Programa, especialmente, aquellos que afectan más a la seguridad y salud de los trabajadores del establecimiento.

Paso 6. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Todas las organizaciones tienen la obligación de implementar y mantener las disposiciones requeridas en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos sus centros, los turnos de trabajo y la totalidad del personal, independientemente de su forma de contratación o vinculación. Se incluyen los contratistas, subcontratistas, proveedores y visitantes. Del mismo modo, es necesario actualizar la identificación sistemática de las amenazas y el análisis de la vulnerabilidad de las mismas que puedan llegar a afectar a la organización. Así mismo, se deben contar con las medidas de protección acordes con dichas amenazas, las cuales deben responder eficaz y efectivamente una emergencia con el fin de reducir la afectación al entorno, al ambiente, a las personas y a la propiedad⁵⁴.

Bajo las consideraciones anteriores, en el hotel y restaurante El Ensueño en la propuesta de implementación se deben considerar acciones de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, para disminuir la vulnerabilidad ante las amenazas de todos los involucrados directos o indirectos de la empresa, por medio de medidas que garanticen su supervivencia y la reducción de costos por los diferentes daños.

Paso 7. Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales: “Es importante que las organizaciones reporten e investiguen todos los incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades laborales calificadas⁵⁵”.

En esta etapa, es importante que dentro de la propuesta se establezca el protocolo para el reporte e investigación de todas las situaciones en las cuales los trabajadores del Hotel presenten incidentes, accidentes de trabajo y/o enfermedades calificadas, teniendo en cuenta toda la normatividad legal vigente para cada caso.

⁵³ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. 2014 Guía técnica de implementación para MIPYMES. Bogotá D.C. 22-23

⁵⁴ Ibid. p.21

⁵⁵ Ibid. p.26

Paso 8. Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.

La empresa debe establecer y mantener un procedimiento para las adquisiciones, con el fin de garantizar la identificación y la evaluación en las especificaciones relativas a las compras o a las adquisiciones de los productos y los servicios, las disposiciones que se relacionan con el cumplimiento del SG-SST por parte de la organización.

En cuanto a la contratación, el empleador debe considerar como mínimo los siguientes aspectos para sus proveedores, colaboradores dependientes, trabajadores cooperados, en misión, contratistas y sus trabajadores o sub contratistas durante el desempeño de las funciones objeto del contrato:

- Aspectos de seguridad y salud en el trabajo para el tema de selección y evaluación.
- Procurar canales de comunicación para la SST.
- Verificar antes del inicio del desarrollo del trabajo y periódicamente, la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Informar antes del inicio del contrato, los peligros y los riesgos generales y específicos del puesto de trabajo.
- Dar a conocer sobre los presuntos accidentes de trabajo y las enfermedades laborales ocurridos.
- Verificar continuamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato, que se cumpla la normatividad en SST⁵⁶.

Ante esta situación el hotel y restaurante El Ensueño tiene la obligación de cumplir con dichos criterios considerando las condiciones del lugar de trabajo y las actividades que realizan sus colaboradores.

Paso 9. Medición y evaluación de la gestión en SST.

Indicadores de estructura, proceso y resultado que miden el SG-SST. Por medio de los indicadores se logra verificar el cumplimiento del SG-SST y de acuerdo con los hallazgos se establecen las acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias. El empleador definirá los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) por medio de los cuales logre evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST. Del mismo modo, deberá hacer seguimiento a los mismos. Dichos indicadores deben estar alineados con el plan estratégico de la organización y hacer parte del mismo⁵⁷.

Una vez se hayan realizado los pasos anteriores, en el hotel y restaurante El Ensueño se debe verificar hasta qué punto se ha dado cumplimiento al SG-SST, qué se ha implementado y cuáles serán las medidas correctivas, preventivas y de

⁵⁶ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. 2014 Guía técnica de implementación para MIPYMES. Bogotá D.C. p. 26

⁵⁷ *Ibíd.* p 28

mejora que se necesitan, teniendo en cuenta los resultados que se han llevado a cabo hasta ese momento, partiendo de unos indicadores que evalúen la estructura, el proceso y los resultados del mismo, es decir, las medidas verificables de la disponibilidad y acceso a los recursos, las políticas y la organización; el grado de desarrollo e implementación sistema; y los cambios alcanzados en el periodo definido.

Paso 10. Acciones preventivas o correctivas

“El empleador tiene la obligación de definir y ejecutar las acciones correctivas o preventivas, con el objetivo de gestionar las no conformidades reales o potenciales que puedan llegar a influir en una desviación del SG-SST”⁵⁸.

En este último paso, se definen las acciones correctivas o preventivas que sean necesarias según sea el caso, partiendo de las actividades mencionadas previamente; de este modo, definirá una metodología que logre eliminar la causa raíz; en ese sentido, seguirá una serie de pasos establecidos en la Guía Técnica donde identifique inicialmente el hallazgo, lo describa, realice un análisis de causas para definir el plan de acción, ejecute las acciones definidas, verifique el cumplimiento de dicho plan, así como su efectividad, y finalmente, cierre la acción preventiva y/o correctiva.

CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

De acuerdo con la Guía Técnica GTC 45 los factores de riesgo se clasifican en: Biológicos, físicos, químicos, psicosocial, biomecánicos, condiciones de seguridad y fenómenos naturales:

- **Factores de riesgos biológicos:** “son originados por microorganismos, toxinas, secreciones biológicas, tejidos y órganos corporales humanos y animales, que están presentes en ciertos ambientes laborales, que al tener contacto con el organismo pueden provocar enfermedades infecciosas, reacciones alérgicas, intoxicaciones o efectos negativos en la salud de los colaboradores”⁵⁹.
- **Factor de riesgo físico:** “se clasifican aquí los factores ambientales de naturaleza física considerando esta como la energía que se desplaza en el medio, que cuando entren en contacto con las personas pueden tener efectos

⁵⁸ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. 2014 Guía técnica de implementación para MIPYMES. Bogotá D.C. p 31

⁵⁹ COLOMBIA. MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional. Bogotá D.C. p.96 [Consultado 12 de agosto de 2022]. Disponible internet en la dirección electrónica: https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2019/06/guia_exposicion_factores_riesgo_ocupacional.pdf

nocivos sobre la salud dependiendo de su intensidad, exposición y concentración de los mismos, los agentes de riesgo pueden ser el ruido, iluminación inadecuada, radiaciones, vibraciones, presiones anormales, condiciones termohigrométricas”⁶⁰.

- **Factores de riesgos químicos:** “se constituyen por elementos y sustancias que, al entrar al organismo de las personas, por medio de inhalación, absorción cutánea o ingestión pueden causar intoxicación, quemaduras, irritaciones o lesiones sistémicas. Dependiendo del grado de concentración y tiempo de exposición los efectos pueden ser irritantes, asfixiantes, anestésicos, narcóticos, tóxicos, sistémicos, alergénicos, neumconióticos, carcinogénicos, mutagénicos y teratogénicos”⁶¹.
- **Factores de riesgo psicosocial:** Lo constituyen todos aspectos relacionados con:
 - Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).
 - Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)
 - Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)
 - Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.).
 - Interface persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización)
 - Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)⁶².
- **Factores de riesgo biomecánicos:** “Involucra aquellos agentes que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo al hombre. Los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobreesfuerzo físico, posturas inadecuadas, cargas de trabajo estáticas, diseño del puesto de trabajo,

⁶⁰ COLOMBIA. MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional. Bogotá D.C. p. 96 [Consultado 12 de agosto de 2022]. Disponible internet en la dirección electrónica: https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2019/06/guia_exposicion_factores_riesgo_ocupacional.pdf

⁶¹ Ibid. p. 96

⁶² INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN (ICONTEC). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Bogotá D.C. 2012. p 19.

trabajos prolongados de pie, etc., traen como consecuencia fatiga física y lesiones osteomusculares”⁶³.

- **Factores de riesgo por las condiciones de seguridad** : pueden darse por los siguientes factores:
 - “Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos
 - Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos
 - Locativo (almacenamiento, superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel) condiciones de orden y aseo, caídas de objeto)
 - Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)
 - Accidentes de tránsito
 - Públicos (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.)
 - Trabajo en Alturas
 - Espacios Confinados⁶⁴
- **Factores de riesgo por fenómenos naturales**: “Aquí se encuentran los riesgos por sismos, terremotos, vendavales, inundaciones, derrumbes, precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas)”⁶⁵.

IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS, EVALUACION Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

Según la Guía Técnica Colombia GTC 45⁶⁶:

El propósito de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y salud Ocupacional (S y SO), es entender los peligros que se pueden generar en el desarrollo de las actividades, con el fin de que la organización pueda establecer los controles necesarios, al punto de asegurar que cualquier riesgo sea aceptable.

⁶³ GUEVARA LOZANO, María del Pilar. Factores de Riesgo (en línea). En: Trabajo de Grado. La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización .Bogotá D.C. 2015. P.17 [Consultada: 12, agosto, 2022]. Disponible en la dirección electrónica: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6499/1/ENSAYO%20DE%20GRADO.pdf> Ibid.

⁶⁴ INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN (ICONTEC). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Bogotá D.C. 2012. p 19.

⁶⁵ Ibid. p.19

⁶⁶ INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN (ICONTEC). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Bogotá D.C. 2012. 4p.

⁶⁶ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. 2014 Guía técnica de implementación para MIPYMES. Bogotá D.C. p.4.

La valoración de los riesgos es la base para la gestión proactiva de S y SO, liderada por la alta dirección como parte de la gestión integral del riesgo, con la participación y compromiso de todos los niveles de la organización y otras partes interesadas. Independientemente de la complejidad de la valoración de los riesgos, esta debería ser un proceso sistemático que garantice el cumplimiento de su propósito.

De este modo, la identificación de los peligros y valoración de los riesgos permite conocer y entender los riesgos de la empresa, además debe dirigirse a la definición de los objetivos de control y acciones propias para su gestión; en esto radica su importancia, porque sobre la coherencia y validez de los resultados obtenidos se determinara la calidad de los cimientos para desarrollar y mantener la administración de riesgos de la organización.

Así mismo la Guía Técnica Colombia 45 propone las actividades para identificar los peligros y valorar los riesgos:

Las siguientes actividades son necesarias para que las organizaciones realicen la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos

- a) Definir el instrumento para recopilar la información: una herramienta donde se registre la información para la identificación de peligros y valoración de los riesgos.
- b) Clasificar los procesos, actividades y las tareas: preparar una lista de los procesos de trabajo y de cada una de las actividades que lo componen y clasificarlas; esta lista debería incluir instalaciones, planta, personas y procedimientos.
- c) Identificar los peligros: incluir todos aquellos relacionados con cada actividad laboral. Considerar quién, cuándo y cómo puede resultar afectado.
- d) Identificar los controles existentes: relacionar todos los controles que la organización ha implementado para reducir el riesgo asociado a cada peligro.
- e) Valorar riesgo
 - Evaluar el riesgo: calificar el riesgo asociado a cada peligro, incluyendo los controles existentes que están implementados. Se debería considerar la eficacia de dichos controles, así como la probabilidad y las consecuencias si éstos fallan.
 - Definir los criterios para determinar la aceptabilidad del riesgo.
 - Definir si el riesgo es aceptable: determinar la aceptabilidad de los riesgos y decidir si los controles de S y SO existentes o planificados son suficientes para mantener los riesgos bajo control y cumplir los requisitos legales. existentes si es necesario, o atender cualquier otro asunto que lo requiera.
 - Revisar la conveniencia del plan de acción: re-valorar los riesgos con base en los controles propuestos y verificar que los riesgos serán aceptables.
 - Mantener y actualizar:
 - Realizar seguimiento a los controles nuevos y existentes y asegurar que sean efectivos.

- Asegurar que los controles implementados son efectivos y que la valoración de los riesgos está actualizada⁶⁷.

A continuación se presentan las gráficas para la identificación de la Matriz de peligros y valoración del riesgo, dado por la GTC 45 (Guía para la Identificación de los Peligros y la Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional, las cuales se debe tener en cuenta para la interpretación de la matriz de identificación de peligros y valoración del riesgo, la cual es de indispensable realización dentro de la propuesta de implementación del SG-SST

Figura 3. Determinación del nivel de deficiencia

Nivel de deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativa(s) o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.
Bajo (B)	No se Asigna Valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV) Véase tabla 8.

Fuente: Guía Técnica Colombiana - GTC 45

Figura 4. Determinación del nivel de exposición

Nivel de exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Fuente: Guía Técnica Colombiana - GTC 45

⁶⁷ INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN (ICONTEC). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Bogotá D.C. 2012. 4p.

⁶⁷ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. 2014 Guía técnica de implementación para MIPYMES. Bogotá D.C. p.2.

Figura 5. Determinación del nivel de probabilidad

Niveles de Probabilidad		Nivel de Exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA – 40	MA – 30	A – 20	A - 10
	6	MA – 24	A – 18	A – 12	M - 6
	2	M – 8	M – 6	B – 4	B – 2

Fuente: Guía Técnica Colombiana - GTC 45

Figura 6. Significado de los diferentes niveles de probabilidad

Nivel de probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del Riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Fuente: Guía Técnica Colombiana - GTC 45

Figura 7. Determinación del nivel de consecuencias

Nivel de Consecuencias	NC	Significado
		Daños Personales
Mortal o Catastrófico (M)	100	Muerte (s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez)
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT)
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad

Fuente: Guía Técnica Colombiana - GTC 45

Figura 8. Determinación del nivel de riesgo

Nivel de riesgo NR = NP x NC		Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4000-2400	I 2000-1200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2400-1440	I 1200-600	II 480-360	II 240 III 120
	25	I 1000-600	II 500 – 250	II 200-150	III 100- 50
	10	II 400-240	II 200 III 100	III 80-60	III 40 IV 20

Fuente: Guía Técnica Colombiana - GTC 45

Figura 9. Significado del nivel de riesgo

Nivel de Riesgo y de intervención	Valor de NR	Significado
I	4000-600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500 – 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato.
III	120 – 40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

Fuente: Guía Técnica Colombiana - GTC 45

Figura 10. Aceptabilidad del riesgo

Nivel de Riesgo	Significado Explicación	
I	No Aceptable	Situación crítica, corrección urgente
II	No Aceptable o Aceptable con control específico	Corregir o adoptar medidas de control
III	Mejorable	Mejorar el control existente
IV	Aceptable	No intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique

Fuente: Guía Técnica Colombiana - GTC 45

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN CUANTO A SG-SST

Dentro del SG-SST en la empresa, el empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de sus trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Para ello debe cumplir con lo siguiente:

- Definir, firmar y divulgar la Política de Seguridad y Salud.
- Rendición de cuentas al interior de la empresa
- Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables.
- Plan de Trabajo Anual en SST
- Participación de los trabajadores
- Asignación y comunicación de responsabilidades
- Definición y asignación de Recursos (Financieros, técnicos y el personal necesario).
- Gestión de Peligros y Riesgos.
- Prevención y Promoción de Riesgos Laborales.
- Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo SST en las Empresas
- Integración de los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa⁶⁸.

RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR EN CUANTO A SG-SST

Por su parte, los trabajadores deben cumplir con siguientes responsabilidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, verás y completa sobre el estado de salud.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.

⁶⁸ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. 2014 Guía técnica de implementación para MIPYMES. Bogotá D.C. p.12.

- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo SG-SST⁶⁹.

OBLIGACIONES DE LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES - ARL

Independiente de las obligaciones que se encuentran estipuladas en el Sistema General de Riesgos Laborales, las ARL están obligadas a:

- Capacitar al COPASST o al Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST.
- Prestar asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas, para la implementación del SG-SST.
- Realizar la vigilancia delegada del cumplimiento del SG-SST e informar a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo en los casos en los cuales no se evidencia el cumplimiento del mismo por parte de las empresas afiliadas⁷⁰.

ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS, EMPLEADORES Y CONTRATANTES CON DIEZ (10) O MENOS TRABAJADORES, CLASIFICADAS CON RIESGO I, II O III

El desarrollo del segundo y tercer objetivo específico del presente trabajo de grado están directamente enfocados en los Estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores, clasificadas con riesgo I, II o III, razón por la cual es preciso conocer lo establecido en el artículo 3 de la RESOLUCIÓN 0312 de 2019 para su aplicación:

“Artículo 3. Las empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores clasificados con riesgo I, II o III deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores”⁷¹:

⁶⁹ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. 2014 Guía técnica de implementación para MIPYMES. Bogotá D.C. p.13

⁷⁰ *Ibíd.* p. 13

⁷¹ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 0312. (13, febrero, 2019). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá, 2019

Cuadro 1. Estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores, clasificadas con riesgo I, II o III

Estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores, clasificadas con riesgo I, II o III		
Ítem	Criterio. Empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificados en el riesgo I, II, III	Modo de Verificación
Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST	Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil: El diseño del SG-SST, para empresas de menos de 10 trabajadores en clase de riesgo I, II y III puede ser realizado por un técnico en SST o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en SST que acredite mínimo un año de experiencia certificada por empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de SST y que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de 50 horas	Solicitar documento soporte de la asignación y constatar la hoja de vida con soportes de la persona asignada.
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Afiliación a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales de acuerdo con la normatividad vigente	Solicitar documento soporte de afiliación y de pago correspondiente.
Capacitación en SST	Elaborar y ejecutar programas o actividades de capacitación en promoción y prevención, que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control.	Solicitar documento soporte de las acciones de capacitación realizadas/plantillas donde se evidencie la firma de los trabajadores
Plan Anual de Trabajo	Elaborar el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de SST firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual.	Solicitar documento que contenga Plan Anual de Trabajo.
Evaluaciones médicas ocupacionales	Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador	Conceptos emitidos por el médico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales.
Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.	Realizar la identificación de peligros y la evaluación y valoración de los riesgos con el acompañamiento de la ARL	Solicitar documento con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. Constancias de acompañamiento de la ARL-acta de visita ARL.
Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	Ejecutar las actividades de prevención y control de peligros y/o riesgos, con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.	Solicitar documento soporte con acciones ejecutadas.

Fuente: COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 0312 de 2019

2.5 MARCO CONCEPTUAL

El presente marco conceptual está sustentado en diferentes definiciones concernientes al SG-SST, las cuales fueron consultadas en diferentes fuentes bibliográficas, especialmente en la Guía Técnica de Implementación para Mipyme desarrollada por el Ministerio de Trabajo de Colombia.

Accidente laboral De acuerdo con Cardoso⁷², “es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador”.

Enfermedad laboral “Es la enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar”⁷³.

Incidente. “Es un suceso repentino no deseado que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes, sólo que por cuestiones del azar no desencadena lesiones en las personas, daños a la propiedad, al proceso o al ambiente. Un incidente es una alerta que es necesario atender. Es la oportunidad para identificar y controlar las causas básicas que lo generaron, antes de que ocurra un accidente”.⁷⁴

Peligro “Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos”.⁷⁵

⁷² CARDOZO ARIZA, Jhon Leonardo. Desarrollo del programa de prevención y protección contra caídas de alturas en el instituto distrital de las artes- Idartes, escenario Jorge Eliécer Gaitán. Trabajo de grado Especialización en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo. p. 3. Bogotá: Universidad Distrital Francisco José De Caldas, 2017.

⁷³ CARDOZO ARIZA, Jhon Leonardo. Desarrollo del programa de prevención y protección contra caídas de alturas en el instituto distrital de las artes- Idartes, escenario Jorge Eliécer Gaitán. Trabajo de grado Especialización en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo. p.3. Bogotá: Universidad Distrital Francisco José De Caldas, 2017.

⁷⁴ ARL ASEGURADORA DE RIESGOS LABORALES SURA (SURA). Accidentes e incidentes de trabajo, importancia de la investigación de ambos. Colombia, 2021 Disponible en:

⁷⁵ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. 2014 Guía técnica de implementación para MIPYMES. Bogotá D.C.p.7.

Gestión de la salud y seguridad. Según Armengou y Cuéllar⁷⁶ la gestión de la seguridad comprende las funciones de planificación, identificación de áreas problemáticas, coordinación, control y dirección de las actividades de seguridad en las empresas, contemplan la formulación de objetivos, el diagnóstico de las condiciones de seguridad en el trabajo, los programas de vigilancia y seguimiento de los factores de riesgo presentes, las medidas de saneamiento básico, las herramientas de intervención sobre las condiciones de trabajo, los programas de inducción y educación, y los sistemas de evaluación y seguimiento. De modo que la gestión de seguridad significa tomar medidas de seguridad antes de que ocurran.

Acción correctiva. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo⁷⁷ es la acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad encontrada u otra situación que no sea deseable.

Acción de mejora. “Es la acción de optimización del SG-SST, para alcanzar mejoras en el desempeño de la empresa, en cuanto la seguridad y la salud en el trabajo, siendo coherente con su política”⁷⁸.

Acción preventiva. “Es la acción orientada a eliminar o reducir la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no esperada”⁷⁹.

Actividad no rutinaria “Es la actividad que no hace parte de la operación normal de la empresa o actividad que la organización ha establecido como no rutinaria por su poca frecuencia de ejecución”⁸⁰.

Actividad rutinaria. “Es la actividad que hace parte de la operación normal de la empresa, se ha planificado y es estandarizable”⁸¹.

Amenaza. “Es el peligro latente de que un evento físico, ya sea de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se manifieste con una suficiente severidad para causar muertes, lesiones u otros impactos en la salud, así mismo, que genere daños y pérdidas en bienes, infraestructura, medios de sustento, prestación de servicios y recursos ambientales”⁸².

⁷⁶ ARMENGOU MARSANS, Luis María y CUELLAR MARQUEZ, Oliver. Seguridad y salud en el trabajo construcción; una responsabilidad social de las empresas constructoras {En línea} <http://www.ebenspain.org/docs/Papeles/X/Armnguo-Olivr.pdf>

⁷⁷ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. 2014 Guía técnica de implementación para MIPYMES. Bogotá D.C. p.5.

⁷⁸ *Ibíd.* p.5

⁷⁹ *Ibíd.* p.5

⁸⁰ *Ibíd.* p 5

⁸¹ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. 2014 Guía técnica de implementación para MIPYMES. Bogotá D.C. p 5

⁸² *Ibíd.* p.5

Ciclo PHVA. “Es un procedimiento lógico y por etapas que busca el mejoramiento continuo (Planificar, hacer, verificar y actuar)”⁸³.

Condiciones de salud. “Es el conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de las condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de los trabajadores”⁸⁴.

Condiciones y medio ambiente de trabajo. Se define como:

Son aquellos elementos, agentes o factores que influyen significativamente en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de los colaboradores. Se incluye en esta definición: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles presentes en el puesto de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos existentes en el ambiente laboral y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para el uso de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la presentación de riesgos para el personal y; d) La organización y ordenamiento de labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales⁸⁵.

Emergencia. “Es la situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que perjudica el funcionamiento normal de la organización. Requiere de una reacción inmediata y coordinada del personal, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en ciertos casos de grupos de apoyo dependiendo de su gravedad”⁸⁶.

Evaluación del riesgo. “Es el proceso para establecer el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de gravedad de las consecuencias de dicha concreción”.⁸⁷

Identificación del peligro. “Es el proceso para definir si existe un peligro y cuáles son sus características.”⁸⁸

Mejora continua. “Es el proceso recurrente de optimización del SG-SST, para conseguir mejoras en el desempeño en este ámbito, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la empresa”⁸⁹.

Política de seguridad y salud en el trabajo. “Es el compromiso asumido por la alta dirección de una empresa con la seguridad y la salud en el trabajo,

⁸³ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. 2014 Guía técnica de implementación para MIPYMES. Bogotá D.C.

p.5

⁸⁴ Ibid. p.6

⁸⁵ Ibid. p.6

⁸⁶ Ibid. p.6

⁸⁷ Ibid. p.6

⁸⁸ Ibid. p.7

⁸⁹ Ibid. p.7

expresadas formalmente, que define el alcance y compromete a toda la organización”⁹⁰.

Requisito normativo. “Es el requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente que aplica a las actividades de la empresa”⁹¹.

Riesgo. “Es la combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la gravedad del daño que puede ser ocasionada por éstos”⁹².

Valoración del riesgo. “Es el juicio emitido sobre la tolerancia o no del riesgo estimado”⁹³.

Elementos de protección personal

Giraldo Arias afirma que “Un elemento de protección personal o EPP es cualquier elemento o dispositivo que es usado por el trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos. El trabajador debe portar estos elementos siempre que esté expuesto a un riesgo”⁹⁴.

Señalización de Seguridad y Salud

“La señalización de seguridad y salud es un medio preventivo complementario a las medidas de tipo organizativo, técnico, formativo e informativo, que se debe emplear cuando mediante estas no ha sido posible eliminar los riesgos o reducirlos suficientemente”⁹⁵

Incapacidad laboral

Una incapacidad laboral es una condición que dificulta o imposibilita que un trabajador desarrolle sus actividades con normalidad o no pueda ejecutar ninguna de sus funciones como consecuencia de una enfermedad o un accidente.

⁹⁰ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. 2014 Guía técnica de implementación para MIPYMES. Bogotá D.C. p. 8

⁹¹ Ibíd. p. 8

⁹² Ibíd. p. 8

⁹³ Ibíd. p. 8

⁹⁴ GIRALDO ARIAS, César Augusto. ¿Qué debes de saber sobre los elementos de protección personal? (en línea). En: Incheck Integral Solutions. (Bogotá): 2021. (consultada: 14, agosto, 2022). Disponible en la dirección electrónica: <https://inchecksas.com/que-debes-saber-elementos-proteccion-personal/#:~:text=Un%20elemento%20de%20protecci%C3%B3n%20personal%20o%20EPP%20es%20cualquier%20elemento,est%C3%A9%20expuesto%20a%20un%20riesgo.>

⁹⁵ FUNDACION LABORAL DE LA CONTRUCCION. Señalización de Seguridad y Salud (en línea). En: trabajo en construcción s.f (consultada: 14, agosto, 2022). Disponible en la dirección electrónica: <https://www.trabajoenconstruccion.com/resources/descargas/00002456archivodescarga.pdf>

Cuando cualquier persona sufre una afectación a su salud, además del tratamiento médico, requiere un tiempo de reposo físico para su completa recuperación, razón por la que el médico prescribe la incapacidad médica.

La incapacidad laboral puede ser de origen común o de origen laboral, temporal o permanente, y en Colombia los trabajadores tienen el derecho de recibir un auxilio económico durante el tiempo que esté incapacitado⁹⁶.

Sistema de Seguridad Social Integral

“El Sistema de Seguridad Social Integral es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios”⁹⁷.

Vulnerabilidad.

“Vulnerabilidad es el riesgo que una persona, sistema u objeto puede sufrir frente a peligros inminentes, sean ellos desastres naturales, desigualdades económicas, políticas, sociales o culturales”⁹⁸.

Matriz de Riesgo

“La Matriz de Riesgos es una herramienta de gestión que permite determinar objetivamente cuáles son los riesgos relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores que enfrenta una organización. Su llenado es simple y requiere del análisis de las tareas que desarrollan los trabajadores”⁹⁹.

Examen médico ocupacional.

Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas,

⁹⁶ CANAL INSTITUCIONAL TV. ¿Qué tipos de incapacidad laboral hay en Colombia y quién las paga? (en línea). En: [canalinstitucional.tv/](https://www.canalinstitucional.tv/). (consultada: 22, agosto, 2022). Disponible en la dirección electrónica: <https://www.canalinstitucional.tv/quien-paga-incapacidad-laboral-tipos-colombia>.

⁹⁷ COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 100 (23, diciembre, 1993). Op. Cit. p.3.

⁹⁸ SIGNIFICADOS. Significado de vulnerabilidad. (en línea). En: [Significados.com.](https://www.significados.com/) /. (consultada: 22, agosto, 2022). Disponible en la dirección electrónica: <https://www.significados.com/vulnerabilidad/>

⁹⁹ RIMAC. Riesgos laborales (en línea). En: prevencionlaboralrimac.com/. (consultada: 22, agosto, 2022). Disponible en la dirección electrónica: <https://prevencionlaboralrimac.com/Herramientas/Matriz-riesgo#:~:text=La%20Matriz%20de%20Riesgos%20es,tareas%20que%20desarrollan%20los%20trabajadores.>

electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones¹⁰⁰.

¹⁰⁰ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Resolución 2346. (11, julio, 2007). Bogotá D.C. p.2.

3. METODOLOGÍA

3.1 PARADIGMA

Esta investigación se trabajará bajo el paradigma positivista, Ramos indica que el “paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico-tecnológico, por tanto, el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo 0comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica”¹⁰¹, lo que significa que este paradigma logra centrarse en unos valores reales, fundamentados en datos numéricos que hacen más veraz la información adquirida, que para el caso será la información obtenida del hotel y restaurante El Ensueño del centro poblado San Juan- Ipiales en cuanto al cumplimiento de la normatividad aplicable en el marco del SG-SST.

3.2 ENFOQUE

El enfoque del presente trabajo es mixto: cuantitativo y también cualitativo, ya que parte del estudio del análisis de datos numéricos, pero también se utilizara la entrevista abierta para dar solución a preguntas de investigación. Según Otero¹⁰², el proceso de investigación mixto implica una recolección, análisis e interpretación de datos cualitativos y cuantitativos que el investigador haya considerado necesarios para su estudio. Este método representa un proceso sistemático, empírico y crítico de la investigación, en donde la visión objetiva de la investigación cuantitativa y la visión subjetiva de la investigación cualitativa pueden fusionarse para dar respuesta a problemas humanos.

De este modo se conocerá la magnitud el problema identificado, a través de la medición que se realizará a partir de la aplicación de técnicas de recolección de información como son los respectivos instrumentos (entrevista, encuesta y observación directa) que se realizaran directamente en el hotel y restaurante El Ensueño del Centro Poblado San Juan- Ipiales y a sus respectivos colaboradores.

¹⁰¹ RAMOS. Carlos Albero. Los paradigmas de la investigación científica. [en línea]: 2015. [Consultado: 15 de marzo de 2022]. Disponible en la dirección electrónica: http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf

¹⁰² OTERO ORTEGA, Alfredo. Enfoques de investigación. [en línea] agosto de 2018. p. 19 [Consultado: 20 de septiembre de 2022]. Disponible en Internet en: https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION

3.3 MÉTODO

La investigación será abordada a través del método empírico analítico, a través del cual se realizará un proceso sistemático, organizado y objetivo con el fin de responder a la problemática del hotel y restaurante El Ensueño del Centro Poblado San Juan – Ipiales, que carece de un SG-SST, establecido y reglamentado en temas de sostenibilidad, salud y seguridad en el trabajo, el cual le permitirá implementar las condiciones adecuadas para la prestación del servicio, y garantizar el bienestar a los trabajadores, dando cumplimiento a la normatividad legal vigente.

3.4 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que será utilizado será el descriptivo y analítico, ya que a partir de la información recolectada permitirá obtener una representación con una respectiva interpretación de forma clara y detallada para identificar la situación actual que se presente en el hotel y restaurante El Ensueño del Centro Poblado San Juan - Ipiales, con el fin de establecer una propuesta que contenga una serie de estrategias para la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, tomando en cuenta las condiciones que generan riesgos y peligros, centrándose en la observación y descripción de la seguridad del entorno laboral, incluyendo las actividades diarias que puedan comprometer la salud física y mental de los colaboradores del presente estudio.

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1 Población y muestra.

Para la presente investigación, la población objeto de estudio fueron 6 colaboradores del hotel y restaurante El Ensueño del Centro Poblado San Juan - Ipiales, que corresponden a la parte administrativa representada por el gerente general y empleados que hacen parte directa de la nómina. Se hace la aclaración que para el presente trabajo no existe muestra debido a que la población es pequeña, es un censo.

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La recolección de la información será a través de:

Fuentes primarias.

La aplicación y utilización de instrumentos de recolección de información como son el formato de entrevista, con preguntas abiertas, dirigidas específicamente a la propietaria, y la encuesta estructurada dirigida a los trabajadores, de las cuales se obtiene información directa del hotel y restaurante El Ensueño del Centro Poblado San Juan – Ipiales y se efectuará una observación directa para identificar los factores riesgos que se presentan en lugar; el propósito de este instrumento es describir cómo se desarrollan los procesos de salud y seguridad en el trabajo actualmente en esta empresa. Teniendo en cuenta los objetivos específicos hacia los que se encamina este estudio relacionando Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Fuentes secundarias.

Todo lo relacionado con textos específicos, revistas especializadas, enciclopedias, normatividad legal vigente, investigaciones acerca del tema e internet, y todo tipo de fuente que proporciona información completa del tema.

3.7 VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de información de datos fue a través de la entrevista a la administradora del hotel y restaurante el Ensueño, quien fue la persona que nos brindó el conocimiento con respecto al tema a tratar en este trabajo de grado, de igual manera se realizó a los una encuesta a los 5 colaboradores sobre el tema de SG-SST, y se complementó con visitas y la observación directa, lo cual servirá como base para el desarrollo de los objetivos propuestos.

3.8. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.8.1. Aplicación de instrumentos de recolección de información

Entrevista a la administradora

1. ¿Hace cuánto tiempo funciona el hotel y restaurante El Ensueño?

Respuesta: Mi negocio funciona desde hace 30 años, desde el año de 1992, inicialmente se inició únicamente como restaurante y desde el año de 1997 se fundó el Hotel, es decir lleva 25 años de funcionamiento. Actualmente trabajamos 6 personas en mi empresa: La jefe de cocina, la auxiliar de cocina, una mesera, dos recepcionistas-camareros y mi persona, quien lo administra.

Análisis: Se evidencia descuido por parte de la propietaria en cuanto a la implementación del SG-SST, ya que a empresa no es nueva, ya lleva funcionando más de 30 años y a la fecha ya debería estar implementado, pues desde el año de 1979, a través de la Resolución 2400 se establece un estatuto de seguridad industrial, y año tras año se ha creado jurisprudencia para garantizar las condiciones de salud y bienestar laboral.

2. ¿Conoce usted la normativa que establece la implementación de seguridad y salud en el trabajo?

Respuesta: La normativa como tal no la conozco, pero si tengo conocimiento que todas las empresas tiene la obligación de implementar el Sistema de Gestiona de la seguridad y salud en el trabajo para proteger a los trabajadores.

Análisis: Se evidencia que aunque no tiene el conocimiento puntual de la normatividad legal vigente aplicable al Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo pero si conoce que las empresas de manera obligatoria deben implementar el SG-SST, pero aun así no lo realizado, infringiendo la ley, exponiendo la seguridad y salud de sus trabajadores y asumiendo riesgos judiciales, administrativos y económicos para su empresa, porque le podrían aplicar en sanciones y multas pecuniarios y no pecuniarias. Actualmente, el país cuenta con el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, que establecen los requisitos para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

3. ¿De qué manera gestiona la seguridad y salud de los trabajadores en su empresa?

Respuesta: Como empleadora lo que realizo para cuidar la salud y seguridad de mis trabajadores es lo siguiente:

- Exigir a cada colaborador que mantenga su área de trabajo limpia y ordenada para prevenir accidentes de trabajo como son caídas, golpes, cortes.
- Entregar delantales, zapatos y botas y guantes para que se protejan al realizar sus actividades diarias
- Cuando el personal es nuevo se Imparten recomendaciones sobre el proceso para realizar cada actividad que se le encomendará, mostrando riesgos y la manera de prevenirlos y se realizan retroalimentaciones cuando es necesario

Análisis: Se detalla que se procura cuidar la salud de manera empírica, pero no es suficiente para garantizar un ambiente de trabajo seguro para los colaboradores, es importante traer a colación que en el año 2014, mediante el Decreto 1443 se dictamina disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), Decreto que fue derogado por el Decreto 1072 del 2015 y en su artículo 2.2.4.6.4 establece que “El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo”¹⁰³.

4. ¿Existen antecedentes de implementación de SG-SST?

Respuesta: Hace aproximadamente 4 años por parte de la Policía de Turismo en unión con la Cámara de Comercio de Ipiales brindaron unas charlas informativas acerca del tema, en donde dieron a conocer que el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo era de carácter obligatorio para todas las empresas, sin importar el tamaño. Se pretendía desarrollar un proyecto para apoyar al sector turístico, el cual tenía por objetivo brindarnos asesoría y capacitación para cumplir con esta obligación, pero el proyecto no dio los resultados esperados, ya que a varios establecimientos como son centros recreacionales y hoteles no le mostraron mucho interés y fuimos pocos los que asistimos. Finalmente, el proyecto no continuó.

¹⁰³ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072. (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá, 2015. 76 p

Análisis: Es claro que las pequeñas y medianas empresas desempeñan un papel fundamental en la economía, especialmente por su contribución a la generación de empleo y al desarrollo de la comunidad donde se ubican. Sin embargo, en este tipo de empresas, como es el caso del hotel y restaurante el Ensueño, la seguridad y la salud en el trabajo suele gestionarse de manera deficiente, y los trabajadores corren mayor riesgo de sufrir accidentes en el lugar de trabajo y enfermedades laborales, esto debido que existe bajo compromiso gerencial, poco entendimiento normativo frente a lo que se debe hacer como empresario en el marco de la SST, poca cultura de SST, no existe coordinación entre el SG-SST y los objetivos estratégicos de la empresa, dificultad financiera, falta de tiempo, falta de conocimiento, entre otros aspectos.

5. ¿Qué acciones desarrolla para reducir los factores de riesgo en su empresa?

Respuesta: Las acciones que se realizan para reducir los factores de riesgo son las siguientes:

- Proporciona los elementos de protección y los elementos necesarios para que los trabajadores realicen sus labores
- Exigir orden y aseo en todas y cada una de las áreas de trabajo, ya que el desorden puede generar accidentes inesperados.
- Mantener el botiquín de primeros auxilios y los extintores al día
- Impartir recomendaciones y retroalimentaciones sobre la manera adecuadas de realizar las actividades.
- Haciendo mantenimiento a las instalaciones del establecimiento
- Almacenando adecuadamente los químicos como son jabones, desengrasantes, utilizados para limpieza y desinfección.

Análisis: Se puede observar que, aunque se realizan acciones para mitigar y reducir el impacto de los factores de riesgo, estas no son suficientes, porque lo más importante para gestionar de manera adecuada la salud y seguridad en el trabajo es la implementación del SG-SST, el cual determina procesos y procedimientos idóneos. La empresa debe identificar y evaluar los riesgos en el lugar de trabajo, y adoptar medidas eficaces, asegurando que dichos peligros y riesgos sean controlados y los daños que se puedan causar sean eliminados o reducidos a su mínima expresión. La seguridad y la salud en el trabajo es responsabilidad y deber del empleador como se expresa en el Decreto 1072 de 2015, en el artículo 2.2.4.6.4 establece que “el SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del

comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo”¹⁰⁴.

6. ¿De qué manera capacita al personal en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo?

Respuesta: Por el momento la empresa no cuenta con capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo.

Análisis: La propietaria del hotel y restaurante menciona que no se realizan capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, a esta situación podemos mencionar que es otro aspecto en cual se está fallando porque el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 establecen que todo empleador y/o contratante, sin importar su nivel de riesgo y su número de empleados, debe capacitar a sus empleados en los riesgos del trabajo y diseñar programas de prevención y promoción de la salud.

7. ¿Con qué herramienta realiza control médico a los trabajadores?

Respuesta: Actualmente no se realizan controles médicos a los trabajadores, ni de ingreso, periódicos, ni de retiro.

Análisis: En el hotel y restaurante el Ensueño actualmente no se están realizando exámenes médicos ocupacionales, esta se considera una gran debilidad e incumplimiento de la legislación legal vigente; pues la Resolución 2346 de 2007 y el Decreto 1072 de 2015 establecen la obligación de los empleadores de practicar evaluaciones medicas ocupacionales de pre- ingreso, periódicas y de retiro, pues su realización permite a las empresas obtener un diagnóstico de salud de su población trabajadora, donde pueden visualizar la distribución demográfica, los riesgos a los que están expuestos sus colaboradores y las patologías encontradas en ellos; estén o no relacionadas con el trabajo, facilitándoles brindar acompañamiento para la promoción y prevención de la salud de los empleados no solo en el ambiente laboral.

8. ¿Describa el procedimiento a seguir en caso de que un colaborador sufra algún accidente de trabajo?

Respuesta: Un procedimiento como tal no tenemos aún en la empresa, pero lo que se debe para hacer es brindarle los primeros auxilios y llamar a una ambulancia que se encargue de estabilizar al trabajador y lo movilice hasta un centro médico donde reciba la atención pertinente.

¹⁰⁴ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072. (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá, 2015. 76 p.

Análisis: En el hotel se desconoce que se debe dar cierto trámite y seguimiento a los incidentes y accidentes laborales, pues en la Resolución 1401 de 2007 se establecen las obligaciones de la ARL y de los empleadores frente a los incidentes y accidentes de trabajo, indicando que los empleadores deben registrar e investigar estos eventos, para implementar medidas y acciones correctivas con el fin de proveer los recursos que permitan mitigar o eliminar su ocurrencia, así mismo se debe hacer seguimiento y establecer indicadores de control.

9. ¿Los trabajadores de su empresa están afiliados al Sistema de Seguridad Social?

Respuesta: No, los trabajadores no están afiliados al sistema de Seguridad social. Antes de que iniciara la pandemia tenía planeado afiliarse a mis trabajadores al sistema, pero debido a que el establecimiento cerró sus puertas, no fue posible realizarlo. Actualmente estamos trabajando muy duro para recuperar lo perdido y está en nuestros planes garantizarles a nuestros trabajadores sus derechos, para que así se motiven y saquemos esta empresa adelante, además sé muy bien que tener empleados sin afiliación a seguridad social representa un alto riesgo económico porque me pueden sancionar.

Análisis: La Ley 100 de 1993 en el artículo 8, reúne de manera coordinada a un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales pueden tener acceso las personas y la comunidad con el fin principal de garantizar una calidad de vida que esté acorde con la dignidad humana, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen. Para lograr que los objetivos propuestos por la Ley 100 se cumplan se conformó el sistema de seguridad social de la siguiente manera: a) Régimen General de pensiones. b) Régimen general de salud. c) Régimen general de riesgos laborales. d) Servicios sociales complementarios.

De lo anterior es fácil deducir que la empleadora del hotel y restaurante el Ensueño no está cumpliendo con su obligación de afiliarse a sus trabajadores a seguridad social, y se están vulnerando derechos como una vejez digna, pensión de invalidez, cobertura por accidente laboral, y derecho a disfrutar de otros servicios complementarios.

Es sumamente importante e indispensable que el empleador cumpla con el deber legal de afiliarse al trabajador al sistema de seguridad social, no solo para exonerarse de cualquier tipo de responsabilidad judicial, económica o administrativa, sino, para garantizarle al empleado la atención necesaria y debida, que garantice una calidad de vida digna.

10. ¿Mencione los elementos de protección personal que entrega a sus colaboradores y cada cuánto los entrega?

Respuesta: Los elementos de protección personal se entregan dependiendo del cargo. Al jefe y auxiliar de cocina se les entrega gorro para el cabello, guantes de caucho y guantes de acero, delantal de tela y delantal impermeable, botas, zapatos antideslizantes y tapabocas. A la mesera se le entrega gorro, botas, zapatos antideslizantes, tapabocas y delantal de tela. A las dos personas que me colaboran con el Hotel les entrega, tapabocas, botas, zapatos y guantes de caucho. La periodicidad depende de la necesidad, manejo un sistema que cada vez que se deterioren se entregan nuevos, pues algunos trabajadores gastan más elementos que otros, dependiente de las labores que desempeñen.

Análisis: Se identifica que los elementos de protección personal que son entregados a los colaboradores en su mayoría son: tapabocas, delantal, guantes de caucho, guantes de malla de acero, tapabocas, gorra, zapatos antideslizantes y botas; cumpliendo con los requisitos como lo estipula la Resolución 2400 de 1979, en la cual clasifica los EPP de la siguiente forma: protección de cabeza y rostro, protección respiratoria, protección de manos y brazos, protección de pies y piernas, protección corporal.

11. ¿Con qué señalización cuenta el hotel y restaurante para prevenir accidentes de trabajo?

Respuesta: Tenemos señalización de ruta de evacuación, prohibido fumar, peligro de explosión ubicado en el tanque de gas estacionario.

Análisis: La señalización es una de las herramientas de prevención que complementa las estrategias de promoción para la salud y la seguridad en los lugares de trabajo. Estas permiten identificar los peligros y disminuir los riesgos que resultan peligrosos por el solo hecho de ser desconocidos. En el hotel y restaurante El Ensueño se evidencia la falta de señalización en las diferentes zonas de trabajo, ya que la señalización existente es muy mínima, pues falta señalización que muestre la ubicación del botiquín, los extintores, señales de riesgo eléctrico, riesgo de incendio de incendio, riesgo de explosión debido a la instalación de gas propano, también hace falta la señalización en las escaleras y la señal que indique piso mojado.

La Resolución 2400 de 1979, en el Título V, establece los colores de seguridad que se deben utilizar todos los establecimientos de trabajo, así mismo la Norma Técnica Colombiana NTC 146, la cual tiene por objeto establecer los colores y señales de seguridad utilizados para la prevención de accidentes y riesgos contra la salud e integridad del individuo, y situaciones de emergencia.

12. ¿Mencione los elementos de emergencia con los que cuenta la empresa?

Respuesta: La empresa cuenta con 2 extintores multipropósitos y botiquín de primeros auxilios completo y vigente y 1 camilla.

Análisis: Se observa que en el hotel y restaurante El Ensueño se cuenta con 2 extintores multipropósitos, un botiquín de primeros auxilios y camilla, elementos necesarios para atender una emergencia, pero además de contar con los elementos es importante tener la capacitación idónea para darles uso adecuado y su utilización en una emergencia sea eficiente y oportuna, como se establece en el artículo 2.2.4.6.25 del Decreto 1072 del 2015 , numeral 9: “informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial”¹⁰⁵

13. ¿Podría nombrar las consecuencias más importantes, si la empresa no implementa el Sistema de Gestión este de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Respuesta: Las consecuencias que tengo conocimiento son:

- Exponer a los colaboradores a condiciones de trabajo no seguras de trabajo
- Multas o sanciones económica en caso de muerte de un trabajador por accidente laboral
- Cierre del establecimiento si no garantiza la seguridad e integridad de la vida de los trabajadores
- Perder contratos con empresas grandes o del Estado (Lo sé porque perdí un contrato de arrendamiento del hotel con la Concesionaria vial Unión del Sur por no cumplir con este requisito)

Análisis: Es evidente que la empleadora conoce las consecuencias de no tener implementado el SG-SST en su empresa, ya que nombra que incumplir con la ley le puede acarrear multas y sanciones, la perdida de contratos y hasta el cierre del establecimiento comercial.

En este punto es relevante recordar que el capítulo 11 del Decreto 1072 de 2015 establece los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales, las cuales pueden ir de 1 hasta 1.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), dependiendo del tamaño de la empresa, adicionalmente, se establecen en dicho decreto los términos para la clausura o cierre del lugar de trabajo cuando existan condiciones

¹⁰⁵ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072. (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá, 2015. 76 p

que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores.

14. ¿Por qué razón no ha implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en su empresa?

Respuesta: Yo sé, y soy consciente que la implementación del sistema es obligatorio, pero hasta el momento no lo he realizado por motivos económicos, ya que sostener una empresa, aunque sea pequeña no es fácil, son muchas las obligaciones e impuestos que toca pagar y más con la situación tan difícil que tuvimos que pasar con el tema de la pandemia, por esta razón es de gran interés para mí como propietaria el trabajo que ustedes vienen realizando en mi empresa porque me gustaría mejorar las condiciones de los trabajadores y su entorno laboral implementando el SG-STT y así cumplir con las normas que lo exigen.

Análisis: El Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 0312 de 2019, que define estándares mínimos que deben tener en cuenta los empleadores y contratantes para el diseño e implementación del SG-SST, con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento en riesgos laborales, razones por las cuales es una necesidad urgente que en el hotel se implemente el SG-SST, ya que es una obligación del empleador y un derecho del trabajador

3.8.2. Tabulación y sistematización de la información

La encuesta va dirigida a colaboradores del hotel y restaurante El Ensueño, por lo cual la población a aplicar la encuesta es a 5 trabajadores

Cuadro 2. ¿Conoce que la Seguridad y Salud en el Trabajo es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores?

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	5	100%
NO	0	0%
TOTAL	5	100%

Se puede evidenciar que los colaboradores del hotel y restaurante si tienen conocimiento sobre el SG-SST, ya que el 100% conocen que es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, situación que puede beneficiar a la empresa en el momento de iniciar la implementación del SG-SST; ya que el concepto dado por los

colaboradores lo asocian con la definición de proporcionar bienestar y calidad de vida, para la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales.

Cuadro 3. ¿Conoce que la implementación del SG-SST en las empresas es de obligatorio cumplimiento y es un derecho que tiene como trabajador?

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	2	40%
NO	3	60%
TOTAL	5	100%

Se evidencia que el 60% es decir 3 trabajadores desconocen que la implementación del SG-SST en las empresas es de obligatorio cumplimiento y es un derecho que tiene como trabajadores. Y el 40% si tienen conocimiento. Se observa que la mayoría desconoce esta obligación de su empleador frente al SG-SST, lo que ha debilitado el proceso de manejo y prevención de los riesgos laborales dentro la empresa.

Se recomienda incluir en el programa de capacitaciones este aspecto, para que los trabajadores conozcan todo lo relacionado con el SG-SST, sus derechos, y obligaciones frente al tema.

Cuadro 4. ¿La empresa le ha brindado capacitaciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo?

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	0	0%
NO	5	100%
TOTAL	5	100%

Los colaboradores manifiestan en un 100% que corresponden a los 5 trabajadores, que no reciben programas de capacitación con relación al Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo, razón por la cual es de vital importancia que se implemente el SG-SST dentro del cual se diseñe y se ejecute el programa de capacitaciones, el cual representa el medio más efectivo para sensibilizar y promover una cultura de prevención de riesgos laborales; asegurando la formación y ampliando conocimientos y el desarrollo de habilidades para modificar actitudes y conductas que son de suma importancia en materia de seguridad y salud en el trabajo, evitando y/o minimizando la ocurrencia de accidentes y enfermedades en el entorno laboral.

En relación a los trabajadores, una de las más importantes acciones es la concientización, y tener muy claro que todo lo relacionado con seguridad que tiene que ver con la integridad física, mental y psicológica, del ser humano .La capacitación es un elemento de alta importancia en todas las empresas ya que

esto se puede llegar a modificar actitudes, aptitudes las cuales son muy beneficiosas para el desarrollo y mejora continua de una organización.

Se recomienda que para iniciar con la formulación del programa de capacitación en SST, se debe definir los temas mínimos, especialmente cuando se traten temas asociados a las actividades críticas de la empresa, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y se deben tener en cuenta los aspectos relacionados con la prevención y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores,

¿A cuál de los siguientes factores de riesgos está expuesto al desarrollar su trabajo?

Cuadro 5. Exposición a riesgos físicos

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	5	100%
NO	0	0%
NO SABE	0	0%
TOTAL	5	100%

El 100% de los trabajadores conocen que se encuentran expuestos a riesgos físicos, entre los cuales se pueden destacar riesgo eléctrico, ruido, iluminación, frío o calor derivado del uso de neveras, congeladores y estufas. El hecho que los trabajadores conozcan que están expuestos a estos riesgos es una fortaleza, porque permite mayor cuidado de la salud y seguridad en el trabajo fomentando una cultura de prevención. Se recomienda limitar el tiempo de exposición, el mantenimiento de equipos y continuar con el uso adecuado de los Elementos de protección persona -EPP entregados por la empleadora para minimizar las consecuencias en la salud.

Cuadro 6. Exposición a riesgos químicos

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	4	80%
NO	0	0%
NO SABE	1	20%
TOTAL	5	100%

El 80% de los trabajadores conocen que en su lugar de trabajo existe el riesgo químico por el uso de detergentes, cloro y desengrasantes. Este buen resultado se ve reflejado por el uso adecuado de los elementos de protección personal, como son guantes, tapabocas entre otros; previniendo intoxicaciones, enfermedades respiratorias, dermatitis, enfermedades del sistema nervioso y cáncer. Se recomienda capacitar al personal sobre el manejo de estas sustancias y dar a

conocer las consecuencias de la exposición a este riesgo a todo el personal para crear conciencia del peligro existente.

Cuadro 7. Exposición a riesgos biológicos

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	3	60%
NO	0	0%
NO SABE	2	40%
TOTAL	5	100%

Se observa que tres personas conocen que están expuestos a riesgos biológicos como son: virus, bacterias, hongos y parásitos; debido a la manipulación directa de desechos sólidos ya que podrían adquirir enfermedades como alergias, gripe, rabia, hepatitis B, virus de inmunodeficiencia humana (sida), tétanos, tuberculosis, salmonelosis, toxoplasmosis, cándida albicans, y ténia y ácaros.

El 40% de los trabajadores desconocen que están expuestos a riesgos biológicos, por lo que se deduce que hace falta capacitación en el tema, y es importante que se establezcan procedimientos de trabajo y medidas técnicas para evitar o minimizar la liberación de agentes biológicos, como el uso de elementos de protección personal, la utilización de una señal de peligro biológico principalmente en los desechos del hotel y reforzar las medidas higiénicas; esto con el fin de prevenir que los trabajadores se vean afectados por este riesgo al desarrollar su labor.

Se recomienda capacitar al personal para que conozcan el tratamiento que se deben dar a basuras y desechos, así mismo es importante que la propietaria programe y contrate a personal capacitado para el manejo y control de plagas. Además es importante que el personal encargado de la preparación de los alimentos gestione el carnet de manipulador de alimentos, realizando el curso, que brinda formación en materia de higiene y seguridad alimentaria, y los exámenes de laboratorio pertinentes para que se garantice la inocuidad de la comida que se prepara en el restaurante.

Cuadro 8. Exposición a riesgos por las condiciones de seguridad

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	5	100%
NO	0	0%
NO SABE	0	0%
TOTAL	5	100%

Se observa que el 100% de los trabajadores identifican que están expuestos a riesgos de las condiciones de seguridad. Los riesgos existentes en el hotel son: la manipulación de equipos eléctricos y elementos corto punzantes, pisos mojados,

riesgos de incendio y falta de señalización; los cuales pueden generar accidentes de trabajo.

Las medidas que se deben adoptar para eliminar o reducir esta clase de riesgo son: el orden y la limpieza en el puesto de trabajo, el uso adecuado de los equipos eléctricos y elementos corto punzantes, correcta señalización, trabajos de mantenimiento de la infraestructura y seguir utilizando correctamente los elementos de protección personal. Es necesario que todos los trabajadores identifiquen que están expuestos a riesgos de las condiciones de seguridad es una fortaleza, pero se debe complementar con la capacitación sobre el manejo del riesgo, hacer simulacros y que cada trabajador sepa lo que tiene que hacer en una situación de emergencia como es un incendio, caídas, cortaduras, etc.

Dentro de este factor de riesgo también se encuentra el riesgo público, y el aspecto externo que más afecta es la exposición a la violencia social como son robos y atracos, actos que ponen en riesgos la salud y a integridad de los trabajadores, razón por la cual se han instalado cámaras y alarma de seguridad.

Se recomienda tener a mano los contactos, números telefónicos de las autoridades competentes encargadas de atender estos casos.

Cuadro 9. Exposición al riesgo psicosocial

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	3	60%
NO	0	0%
NO SABE	2	40%
TOTAL	5	100%

El 60% de los empleados conocen de su exposición al psicosocial, puede observar que se trabaja bajo presión, tensión y estrés, jornada inflexible de trabajo, ausencia de pausas o descansos durante la jornada, ausencia de programas de capacitación y bienestar laboral, trabajo habitual en días domingos y festivos,

Como principales recomendaciones para la propietaria se sugiere que se implemente la realización de exámenes medico ocupacionales periódicamente a sus empleados que permita realizar un seguimiento oportuno de las posibles enfermedades como el estrés laboral, facilitar las condiciones del ambiente laboral y organizativo que fomenten la cooperación y la prestación de ayuda entre compañeros, y entre superiores.

Además, para minimizar el impacto del riesgo psicosocial se debe incentivar el autocuidado, realizando pausas activas en medio de la jornada laboral.

Así mismo se evidencia que el 40 % del personal desconoce la exposición a este riesgo, manifestándose la necesidad de capacitación en el tema.

Cuadro 10. Exposición a riesgos biomecánicos

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	5	100%
NO	0	0%
NO SABE	0	00%
TOTAL	5	100%

En el hotel se obtuvo que el 1000% de los trabajadores conocen que se encuentran expuestos al riesgo biomecánico, pero desconocen las consecuencias de este riesgo derivado de la adopción de posturas forzadas, la realización de trabajos repetitivos, la inadecuada manipulación manual de cargas y la incorrecta aplicación de fuerzas durante las actividades de: limpieza, cocina y atención al cliente. Estos son los riesgos a los que más están expuestos los trabajadores por la naturaleza de la actividad económica del hotel y pueden dar lugar a trastornos musculoesqueléticos, es decir lesiones de tipo inflamatorio o degenerativo de músculos, tendones, nervios, articulaciones, ligamentos, etc. principalmente lesiones más frecuentes derivadas de riesgos ergonómicos en el cuello, espalda, hombros, codos, muñecas, manos, dedos y piernas.

Para minimizar el impacto del riesgo biomecánico se debe incentivar el autocuidado, realizando pausas activas en medio de la jornada laboral, emplear las herramientas adecuadas para cada tipo de trabajo, disminuir las exigencias físicas en el puesto de trabajo, hacer rotación de puestos y cambio de tareas, acoger jornadas de trabajo flexible, acciones que fomenten el bienestar laboral.

Cuadro 11. Exposición a riesgos por fenómenos naturales

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	5	100%
NO	0	0%
NO SABE	0	00%
TOTAL	5	100%

Al indagar sobre el conocimiento de este riesgo, todo el personal tiene conocimiento de este riesgo. En este factor de riesgo el hotel se encuentra expuesto a desastres naturales como movimientos sísmos, terremotos, precipitaciones.

En la inspección a las instalaciones del hotel se puede observar que como medidas preventivas se cuenta con el botiquín de primeros auxilios. Se recomienda capacitar al personal sobre la forma de cómo actuar en caso de una emergencia por desastre natural y el uso del botiquín.

Para minimizar las consecuencias de este riesgo se recomienda la creación de un plan de emergencias, con el propósito de contar con un esquema para dar respuesta inmediata a la ocurrencia de situaciones de desastre, determinado no solo por la normatividad vigente sino por las necesidades propias del establecimiento comercial, así como las condiciones sociales y ambientales a las que está expuesto, ya que el plan de emergencia permite identificar las amenazas, determinar la vulnerabilidad, definir niveles de riesgos, estructurar un procedimiento de evacuación tanto para los usuarios y trabajadores, al igual que establecer un esquema operativo para la atención de posibles lesionados.

También se recomienda se realicen simulacros como el fin de identificar qué hacer y cómo actuar en caso de una emergencia, al simular escenarios reales y se implemente la debida señalización, como son rutas de evacuación y puntos de encuentro y se debe articular con las instituciones locales o regionales, tales como bomberos, Fondo Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, Defensa Civil, Cruz Roja Colombiana, entre otros.

Cuadro 12. ¿Identifica las zonas de peligro?

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	4	80%
NO	1	20%
TOTAL	5	100%

El 80% de los trabajadores identifican las zonas de peligros existentes, situación que permite que los trabajadores tomen medidas para evitar la ocurrencia de accidentes laborales y cuiden su salud e integridad física.

Entre las zonas de peligro detectadas se encuentran: En la cocina: piso mojado, zonas de estufas (riesgo de sufrir quemaduras), gas estacionario (riesgo de incendio), escaleras (riesgo de caídas), baños públicos: riesgo biológico, basuras, desechos y secreciones en habitaciones (riesgo biológico).

Se recomienda que se realice la identificación y valoración del riesgo, tomando como base la Guía Técnica Colombiana GTC 45, matriz que permite identificar los peligros, clasificar los procesos o actividades, identificar los controles existentes, valorar el riesgo, determinar el nivel de consecuencias, nivel de deficiencia, nivel de exposición, nivel de probabilidad, definir los criterios para determinar la aceptabilidad del riesgo y elaborar un plan de acción que permita mejorar continuamente.

Para la elaboración de la matriz, la empleadora debe adoptar una metodología que tenga en cuenta todos los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias, maquinaria y equipos de trabajo, y las medidas de prevención y control.

Cuadro 13. ¿Qué hace si usted identifica un peligro o riesgo latentes en su sitio de trabajo?

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
A. Informa a su empleador	1	20%
B. Trata de gestionar y/o controlar el peligro o riesgo detectado	1	20%
C. Todas las anteriores	3	60%
D. No hace nada	0	0%
TOTAL	5	100%

Como resultado de este ítem se obtuvo que el 20% cuando identifican un peligro el personal informa a su empleador, otro 20% lo gestionan y/o controlan el peligro detectado implementando medidas de precaución para evitar accidentes, situación que está bien, ya que deja en evidencia que los trabajadores procuran el cuidado integral de su salud, pero además es obligación del trabajador informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en el sitio de trabajo, para que sea el empleador junto con el personal de SST, quienes se encarguen de gestionar los riesgos y peligros e implementar las medidas y controles necesarios para mitigarlos y prevenir accidentes de trabajo, para lo cual es necesario que se ejecute el programa de capacitaciones en donde se socialicen las obligaciones de los trabajadores y tomen conciencia sobre la importancia de participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST

Por su parte, el 60 % gestiona el peligro e informa a su jefe, lo que permite que se apliquen medidas de mantenimiento, de uso de EPP con el fin de eliminar o disminuir el riesgo o que el peligro detectado se materialice.

¿Qué elementos de protección personal le entrega la empresa y los usa para desarrollar su labor?

Cuadro 14. Guantes resistentes a productos químicos.

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	4	80%
NO	1	20%
TOTAL	5	100%

Cuadro 15. Tapabocas

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	4	80%
NO	1	20%
TOTAL	5	100%

Cuadro 16. Guantes de malla en acero

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	2	40%
NO	3	60%
TOTAL	5	100%

Cuadro 17. Guantes resistentes a productos químicos.

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	4	80%
NO	1	20%
TOTAL	5	100%

Cuadro 18. Gorra o cofia.

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	4	80%
NO	1	20%
TOTAL	5	100%

Cuadro 19. Botas de caucho

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	5	100%
NO	0	0%
TOTAL	5	100%

Cuadro 20. Zapato con suela antideslizante

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	5	100%
NO	0	0%
TOTAL	5	100%

Cuadro 21. Gafas

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	1	20%
NO	4	80%
TOTAL	5	100%

Cuadro 22. Uniforme o delantal

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	5	100%
NO	0	0%
TOTAL	5	100%

Se tiene como resultado que el 80% de los trabajadores usan guantes resistentes a productos químicos, el 80% usan tapabocas para desarrollar su labor, un indicador muy bueno, teniendo en cuenta que la enfermedad del Covid- 19 aún no ha terminado. El 40% de los trabajadores usan guantes de malla de acero, El 80% del personal usa gorra o cofia, el 100% utiliza botas de caucho y zapatos antideslizantes, solo 1 persona utiliza gafas protectoras y el 100% de los trabajadores utilizan uniforme o delantal para su jornada laboral.

Se evidencia que la empresa entrega los elementos de protección personal-EPP, y en términos generales existe compromiso frente a su utilización y autocuidado, este es el resultado de la exigencia por parte de la empleadora.

Se recomienda incluir este ítem dentro del programa de capacitaciones del SG-SST para que los trabajadores conozcan que el uso de los elementos y equipos de protección personal (EPP) es de vital importancia para protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar EPP que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las demás medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

Cuadro 23 ¿Qué acciones realiza para la prevención y cuidado de su seguridad y salud en el trabajo?

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
A. Utiliza los elementos de protección personal que le son entregados	3	60%
B. Realiza pausa activas	0	0%
C. Mantiene su lugar de trabajo limpio y ordenado	2	40%
D. Participar de capacitaciones en SST	0	0%
E. Todas las anteriores	0	0%
F. Ninguna de las anteriores	0	0%
TOTAL	5	100%

Se puede detallar que los trabajadores del hotel no tienen capacitación en SS y no realizan pausas activas, como ya se había mencionado anteriormente, el 60% expresa que utiliza los EPP que la empleadora les entrega para cumplir con sus funciones laborales y el 40% manifiesta que mantiene su lugar de trabajo limpio y ordenado, lo que evidencia que a pesar de no tener implementado el SG.SST se realizan acciones para cuidar la integridad de las personas, pero es necesaria su implementación, y dentro del SG- SST es importante que se diseñe y desarrolle el plan de trabajo anual, en el cual se contemple la evaluación inicial, identificación

de peligros, evaluación y valoración de riesgos, revisiones de puestos de trabajo, acciones preventivas y correctivas, entre otras

Cuadro 24. ¿Está afiliado al Sistema de Seguridad Social?

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	0	0%
NO	5	100%
TOTAL	5	100%

Se obtuvo que el 100% de los trabajadores no están afiliados al sistema de seguridad social, es decir no tienen acceso a las prestaciones asistenciales y económicas correspondientes. Como se mencionó en el análisis de la entrevista a la administradora, este resultado deja en evidencia que se está vulnerando derechos irrenunciables de los trabajadores, ya que no están protegidos y/o amparados. Esta es una debilidad y evasión de la norma que se debe reparar de manera prioritaria en el hotel y restaurante El Ensueño.

Se debe concientizar a la administradora, dando a conocer los beneficios de afiliar a los colaboradores a seguridad social, entre los cuales se pueden mencionar: protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, prestaciones asistenciales y económicas para él y su familia, espacios de recreación y cultura para el empleado y su grupo familiar, garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

Adicional a ello, presentar de manera clara y detallada a la empleadora el riesgo potencial de carácter económico que debe asumir al no afiliar y realizar aportes de los trabajadores, sobre todo en el evento de accidentes ocurridos en tareas propias de la labor encomendada, toda vez que sobre el empleador recaen una serie de responsabilidades de tipo laboral, civil, administrativo y penal, que pueden acabar con el patrimonio de una empresa. Ya que el empleador es el mayor responsable y el que asume la carga económica más pesada, en caso de que un trabajador de su organización se accidente o enferme por causa o con ocasión del trabajo. En caso de que este muera o quede herido deberá asumir todas las prestaciones asistenciales y económicas que se generen a raíz del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, adicional deberá asumir la indemnización de los perjuicios causados al trabajador o a su familia por la negligencia, el incumplimiento o desconocimiento de la norma, especialmente en lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo. En este aspecto, se indemniza todo lo que se acredite como perjuicios o daños materiales, en sus manifestaciones de daño emergente, lucro cesante, daños morales entre otros. Además por incumplimiento de la responsabilidad administrativa de realizar los aportes al sistema la ley le impondrá una multa que puede ascender hasta 500 salarios mínimos legales vigentes. Y como peor consecuencia el empleador puede responder penalmente con la privación de su libertad si se comprueba que el accidente o enfermedad profesional fue causado por actitud dolosa, ésta puede ser ocasionada por

negligencia, imprudencia o impericia. Por lo anterior la empleadora debe tomar conciencia, sobre si vale la pena evadir a cambio de un costo muy alto como lo es la pérdida de su negocio y hasta la privación de la libertad

Cuadro 25. ¿A qué régimen de salud está afiliado?

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
Subsidiado	5	100%
Contributivo	0	0%
TOTAL	5	100%

Se tiene como resultado que al no estar afiliados al sistema de seguridad social, el 100% de los trabajadores se encuentran afiliados al régimen subsidiado de salud, lo que significa que tienen cobertura asistencial en salud, aunque no tienen reconocimiento de novedades tales como incapacidades por enfermedad común, licencias de maternidad o paternidad, entre otros.

Cuadro 26. ¿Conoce usted si la empresa cuenta con un protocolo para informar sobre un accidente/incidente de trabajo?

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	0	0%
NO	5	100%
TOTAL	5	100%

Frente a este interrogante el 100% que corresponde a los 5 trabajadores manifiestan que la empresa no tiene un protocolo establecido frente a la ocurrencia de un accidente de trabajo. Es claro el desconocimiento de los trabajadores frente a cómo actuar frente a un incidente o accidente laboral, por esta razón es importante brindar capacitaciones adecuadas, que generen conocimiento en los trabajadores.

Es pertinente, como se ha mencionado anteriormente que la empleadora afilie a sus trabajadores a seguridad social, a una EPS, fondo de pensiones y a una administradora de riesgos laborales.

Se debe establecer un protocolo para accidentes de trabajo y capacitar tanto a la empleadora como a los trabajadores en aspectos como:

- Por parte de la parte empleadora en caso de la ocurrencia de un accidente laboral debe identificar la gravedad del hecho, y trasladar al empleado a la IPS más cercana para que reciba la atención requerida, Posterior a ello debe reportar el accidente de trabajo a la ARL. También deberá investigar para determinar las causas que generaron el accidente y darle el respectivo seguimiento para que esta situación no se vuelva a presentar,

- Por parte del trabajador, es su obligación reportarlo inmediatamente a su empleador para que él notifique el accidente y lo guíe en el proceso de atención en salud. Si el presunto accidente genera una urgencia, llevar inmediatamente al accidentado a la IPS más cercana.

Cuadro 27. ¿Ha sufrido algún accidente laboral?

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	4	80%
NO	1	20%
TOTAL	5	100%

EL 80% de los trabajadores han sufrido accidentes en cumplimiento de su labor, entre los cuales, 3 personas mencionan cortes y quemaduras al momento de cortar y preparar carnes y otros alimentos, 1 persona expresa haber sufrido una caída en la cocina. Lo que deja en evidencia que se necesita que la seguridad y salud en el trabajo sea gestionada adecuadamente.

A través de la entrevista a la administradora se detectó que la empresa no cuenta con un protocolo para atender accidentes laborales, pero cuando esto ocurre se brindan los primeros auxilios y se traslada a un centro médico para que el trabajador reciba atención.

Es muy importante sensibilizar al personal que los accidentes pueden ocurrir en cualquier momento pero la mejor forma de prevenirlos es conocer los riesgos a los que cada trabajador está expuesto, lo cual puede darse realizando un diagnóstico de la situación actual y con esta información realizar la matriz IPER para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, y determinar e implementar las medidas preventivas y/o correctivas necesarias. Entre los cuales se debe formar a los trabajadores para que conozcan cómo desempeñar su trabajo de forma segura, así mismo se deben establecer políticas y buenas prácticas preventivas en cada puesto de trabajo.

Cuadro 28. ¿Sufre alguna enfermedad laboral?

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
SI	0	0%
NO	5	100%
TOTAL	5	100%

El 100% de los colaboradores declaran que no sufren enfermedades laborales, pero es importante que se realicen las evaluaciones médicas periódicas por personal idóneo quien certifique si existen o no enfermedades laborales y se establezcan acciones para prevenirlas.

La enfermedad laboral es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el

trabajador se vea obligado a prestar sus servicios, para prevenir las enfermedades laborales es recomendable que el personal use los elementos de protección personal, se implementen y mejoren las prácticas de seguridad y salud en el trabajo, se realicen las evaluaciones medicas periódicas, se apliquen las medidas necesarias para cada peligro en proporción al grado de riesgos que suponen y la gravedad del daño que puedan originar.

Es importante concientizar a los trabajadores que es su responsabilidad velar por su propia seguridad, teniendo en cuenta la formación y las instrucciones recibidas por parte de la empresa o el empleador, así mismo es importante capacitar al personal de acuerdo a la normatividad correspondiente.

Cuadro 29. ¿Con qué frecuencia realiza pausas activas?

Respuesta	Número trabajadores	Porcentaje
A. Frecuentemente	0	0%
B. Esporádicamente	0	0%
C. Nunca	5	100%
TOTAL	5	100%

Las pausas activas no son practicadas por ninguno de los 5 trabajadores en sus áreas de trabajo, tal como lo demuestra la encuesta, nunca realizan pausas activas con un 100%. Se debe tener en cuenta que las pausas activas son descansos por tiempo limitado con el fin de recuperar energía a través de diferentes actividades para evitar que algunos miembros corporales se atrofen o sufran lesiones.

La importancia de realizar las pausas activas en el trabajo es contribuir con la eliminación y/o disminución de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, a través de la actividad física, para obtener un hábito de vida laboral saludable, generando desarrollo de programas que eduquen al trabajador sobre la importancia y beneficios del acondicionamiento físico, psicológico y mental, con el objetivo de disminuir el sedentarismo y el riesgo de aparición de enfermedades relacionadas con el sobre uso del sistema osteomuscular.

Es necesario hacer especial énfasis, primero en crear conciencia de vida sana y para una vida sana es necesario minimizar los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores, utilizando mecanismos como las pausas activas y alimentación saludable. Por ello se recomienda a la empleadora implementar un programa de pausas activas, con el apoyo y la participación de los trabajadores, establecer un cronograma anual para su realización durante el horario de trabajo, donde se organicen descansos breves, los cuales se deben efectuar dos veces al día con una duración aproximada de 15 minutos y mínimo 10 minutos, que sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y la eficiencia en el trabajo, a

través de las diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés.

Cuadro 30. MATRIZ DOFA

<p style="text-align: center;">MATRIZ DOFA HOTEL Y RESTAURANTE EL ENSUEÑO</p>	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS (F)INTERNA</p>	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES (D) INTERNA</p>
		<p>F1: La disposición de la empleadora para la implementación del SG.SST para garantizar buenas condiciones de salud y seguridad en el trabajo.</p> <p>F2: Disposición y participación de los colaboradores del hotel y restaurante en el cuidado de la salud y prevención de accidentes.</p> <p>F3: Autocuidado por parte del personal en cada una de sus acciones.</p> <p>F4: Existe equipo de primeros auxilios</p> <p>F5: Los trabajadores identifican las zonas de peligro</p> <p>F6: Se entregan los elementos de protección personal para desarrollar las labores y los trabajadores les dan el uso adecuado.</p>
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES (O)</p>	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIA FO</p>	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIA DO</p>
<p>O1: Curso virtual de 50 Horas de SG-SST ofertado por el SENA.</p> <p>O2: La normatividad legal vigente aplicable a SG-SST.</p>	<p>F1, O2: Garantizar al trabajador un bienestar social, mental y físico por parte de hotel y restaurante, teniendo en cuenta el cuidado y prevención de la calidad de vida de los trabajadores, mediante el cumplimiento de los estándares del SG-SST.</p>	<p>D2, O1: Realizar la capacitación del curso ofrecido por el SENA del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el cual se adquieren destrezas y capacidades para la prevención y promoción de la salud.</p>

Cuadro 30. (Continuación)

<p>O3: Convenios con organismos que desarrollen planes de emergencias.</p> <p>O4: Asesoría de la administradora de riesgos laborales</p>	<p>F2, O4: Apoyarse y asesorarse en la ARL para que se establezcan lineamientos para la realización de pausas activas y estas se conviertan en rutinas diarias.</p> <p>F4, O3: Capacitar al personal en primeros auxilios y manejo de extintores.</p>	<p>D3, O4. Apoyarse en la ARL para realizar la matriz de identificación peligros y la valoración los riesgos teniendo en cada área de trabajo</p> <p>D1, O3: Colocar la señalización en los lugares de trabajo donde se identifican riesgos, estas señales pueden salvar vidas, ya que la señalización se utiliza como medida preventiva.</p> <p>D7, O4: Apoyarse en la ARL para definir un protocolo en caso de accidente laboral</p> <p>D8, O2: Realizar los exámenes medico de ingreso, periódicos y de retiro como ordena la ley.</p>
<p>AMENAZAS (A)</p>	<p>ESTRATEGIA FA</p>	<p>ESTRATEGIA DA</p>
<p>A1: Multas y sanciones por incumplimiento de las normas de SST.</p> <p>A2: Cierre del establecimiento por condiciones laborales que ponen en peligro la vida, la integridad y la seguridad.</p> <p>A3: Inseguridad en la sociedad (robos, atracos).</p> <p>A4: Fenómenos naturales que afecten el desarrollo de las actividades de la empresa</p>	<p>F2, A3: Brindar a los colaboradores recomendaciones de seguridad, frente a situaciones como robos o atracos. Proporcionar información acerca de los números de contacto de las líneas de emergencia a las cuales pueden recurrir en momentos de peligro.</p> <p>F3, A2: Fomentar la participación de los colaboradores para brindar un ambiente de trabajo seguro; así como la colaboración para identificar riesgos y evaluar riesgos, ya que las condiciones laborales inseguras pueden generar el cierre de la empresa por incumplir la ley</p>	<p>D6, A4: Diseñar un plan de emergencias, teniendo en cuenta la amenazas y riesgos, así como los fenómenos y la importancia de la realización de simulacros</p> <p>D4, A1: Afiliar a los trabajadores al sistema de seguridad social para que gocen de todas las prestaciones asistenciales y económicas, y de esta manera cumplir con los lineamientos normativos del SG-SST, evitando sanciones y multas.</p>

Como resultado de la matriz DOFA se establecieron una serie de estrategias, producto de la relación de las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas del hotel y restaurante El Ensueño, para que ésta pueda cumplir con los requisitos establecidos; las estrategias FO relaciona las fortalezas que posee el hotel en pro de las oportunidades, para asegurar el óptimo desarrollo de sus actividades; las estrategias DO analizan las debilidades frente a las oportunidades, con el fin de evaluar y postular opciones de mejora; las estrategias FA se encargaran de utilizar las fortalezas que tiene el hotel para reducir las posibles amenazas que se puedan presentar; por ultimo las estrategias DA que permiten minimizar las debilidades y evitar las amenazas.

Estas estrategias están basadas en el ciclo PHVA y en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Teniendo en cuenta la importancia de prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los cuales están expuestos los trabajadores. Estas estrategias son herramientas para promover y proteger la salud de los trabajadores y su aplicación logra que las medidas de prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, reduzcan al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar.

Cuadro 31. Matriz de Evaluación del Factor Interno MEFI

FACTOR INTERNO CLAVE	VARIABLE	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN	RESULTADO PONDERADO
F1. La disposición de la empleadora para la implementación del SG.SST para garantizar buenas condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Fortaleza	0,1	3	0,3
F2. Disposición y participación de los colaboradores del hotel y restaurante en el cuidado de la salud y prevención de accidentes	Fortaleza	0,08	4	0,32
F3. Autocuidado por parte del personal en cada una de sus acciones.	Fortaleza	0,08	3	0,24
F4. Existe equipo de primeros auxilios	Fortaleza	0,07	3	0,21
F5. Los trabajadores identifican las zonas de peligro	Fortaleza	0,07	3	0,21

Cuadro 31. (Continuación)

F6: Se entregan los elementos de protección personal para desarrollar las labores y los trabajadores les dan el uso adecuado.	Fortaleza	0,08	3	0,24
D1: Se observa que en la planta física no existe la suficiente señalización de zonas de riesgo.	Debilidad	0,06	2	0,12
D2: No hay capacitaciones en SST, razón por cual el personal y la administradora tiene poco conocimiento en el tema	Debilidad	0,08	1	0,08
D3: No existe ningún mecanismo para la identificación y valoración del riesgo	Debilidad	0,07	2	0,14
D4: Los trabajadores no están afiliados al sistema de seguridad social.	Debilidad	0,12	1	0,12
D5: No se realizan pausas activas	Debilidad	0,04	1	0,04
D6: No existe plan de emergencias	Debilidad	0,04	2	0,08
D7: No existe un protocolo para accidentes de trabajo	Debilidad	0,05	2	0,1
D8: No se realizan exámenes medico ocupacionales	Debilidad	0,06	1	0,06
TOTAL		1	2	2,26

Análisis Matriz MEFI. De acuerdo a los resultados arrojados por la matriz MEFI; del hotel y restaurante El Ensueño tiene una puntuación de 2,26, resultado que permite concluir que el hotel tiene una posición débil en su composición interna, por lo tanto, necesita apoyarse en sus fortalezas para lograr el manejo de sus debilidades. Dentro de sus fortalezas se destaca la disposición de la empleadora para la implementación del SG.SST para garantizar buenas condiciones de salud y seguridad en el trabajo y la participación de los colaboradores en el cuidado de la salud y prevención de accidentes y enfermedades laborales; y con relación a las debilidades, se puede evidenciar que tiene que invertir en el plan anual de SG-SST, señalización de las zonas de riesgo, capacitación del personal y afiliación al sistema de seguridad social.

De acuerdo con los resultados, se evidencia que el SG.SST, de la empresa hotel y restaurante el Ensueño, se encuentre en estado crítico, dentro de la evaluación inicial se evidenció que la empresa no cuenta con un Sistema de Gestión establecido. Se recomienda que después del diagnóstico inicial los pasos a seguir son la identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos y gestión de los mismos, definir la política y objetivos, diseñar el plan anual de trabajo, establecer el programa de capacitación, realizar las evaluaciones medicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad legal vigente y ejecutar las medidas de prevención y control de los peligros y riesgos existentes para garantizar a los trabajadores la seguridad y salud en el trabajo y lo establecido en la ley.

La matriz MEFI es un proceso que permite a las organizaciones consignar de forma sistemática las fortalezas y debilidades en las áreas funcionales, cuya información es valiosa dentro del proceso de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en el campo interno de la empresa, la cual debería ser actualizada periódicamente

Cuadro 32. Matriz de Evaluación del Factor Externo MEFE

FACTOR EXTERNO CLAVE	VARIABLE	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN	RESULTADO PONDERADO
O1: Curso virtual de 50 Horas de SG-SST ofertado por el SENA.	Oportunidad	0,16	3	0,48
O3: La normatividad legal vigente aplicable a SG-SST	Oportunidad	0,12	4	0,48
O4: Convenios con organismos que desarrollen planes de emergencias.	Oportunidad	0,11	3	0,33
O5: Administradoras de riesgos laborales	Oportunidad	0,18	3	0,54
A1: Multas y sanciones por incumplimiento de normas de SST.	Amenaza	0,14	1	0,14
A2: Cierre del establecimiento comercial por condiciones laborales que ponen en peligro la vida, la integridad y la seguridad.	Amenaza	0,13	1	0,13
A3: Inseguridad en la sociedad (robos, atracos).	Amenaza	0,09	2	0,18
A4: Fenómenos naturales que afecten el desarrollo de las actividades de la empresa	Amenaza	0,07	2	0,14
TOTAL		1		2,42

Análisis Matriz MEFE. De acuerdo a los resultados arrojados por la matriz MEFE el hotel y restaurante El Ensueño tiene un resultado de 2,42, es decir la empresa se encuentra vulnerable ante las diferentes situaciones externas que pueden afectar su desarrollo. Se puede observar que posee unas grandes oportunidades que le permiten establecer un mayor aprovechamiento del entorno de la empresa y una posibilidad de mayor crecimiento en el mercado, para lo cual es pertinente aprovechar las oportunidades que brindan las diferentes entidades, los diferentes convenios y la normatividad legal vigente, y para minimizar el impacto de la amenazas aplicar las estrategias FA Y DA como es: brindar a los colaboradores recomendaciones de seguridad, frente a situaciones como son robo o atracos, proporcionar información acerca de los números de contacto de las líneas de emergencia a las cuales pueden recurrir en situaciones de peligro, fomentar la participación de los colaboradores para brindar un ambiente de trabajo seguro; así como la colaboración para identificar riesgos y evaluar riesgos, ya que si el empleador no garantiza condiciones laborales seguras pueden generar el cierre de

la empresa, así mismo es importante diseñar un plan de emergencias, que permite actuar de manera eficiente y oportuna en caso de emergencias por fenómenos naturales, y para evitar sanciones y multas por incumplimiento de la ley afiliar a los trabajadores al sistema de seguridad social para que gocen de todas las prestaciones asistenciales y económicas, y de esta manera cumplir con los lineamientos normativos del SG-SST.

3.8.3. Análisis e interpretación de resultados

Primer objetivo específico: Realizar un diagnóstico de la situación actual del hotel y restaurante frente a los requerimientos del SG-SST para identificar los factores de riesgo y las condiciones de trabajo en las cuales los colaboradores desarrollan sus actividades.

DIAGNOSTICO INICIAL

Conforme con el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312, lo primero que se debe hacer es elaborar un diagnóstico inicial ya que esto sirve como apoyo y brindara una visión más profunda del verdadero estado actual del hotel.

Después de aplicarse las técnicas de recolección de la información (observación directa, entrevista a la administradora y encuesta a trabajadores) se evidencia que en el hotel y restaurante el Ensueño no se está gestionando de manera adecuada la seguridad y salud de sus colaboradores, ya que inicialmente se tiene como dato importante, que la empresa lleva funcionando más de 30 años, y hasta la fecha no se ha implementado el SG-SST. Su propietaria y administradora conoce que es su obligación implementar el sistema, pero no conoce de forma clara la normatividad legal vigente aplicable, aduce que aún no lo ha implementado debido a razones económicas, al tamaño de la empresa y por dificultades provenientes de la pandemia del covid-19, pero se destaca la disposición e interés que tiene la empleadora para cumplir con todos los requisitos exigidos por la ley frente a este tema.

Dentro del diagnóstico inicial se realizó un recorrido por las instalaciones del hotel y restaurante para verificar las condiciones de este, en este recorrido se tuvieron presentes todas las actividades que se desarrollan y la forma en que se realizan; con esta información, más la suministrada se encontró que los trabajadores están expuestos a factores de riesgos tanto físicos, como químicos, ergonómicos, de inseguridad, psicosociales y fenómenos naturales.

Dentro de los riesgos físicos se detectó la exposición al ruido, la iluminación y al calor principalmente en la zona de cocina; dentro de los riesgos químicos se encontró la exposición a partículas de polvo, agentes químicos como detergentes, hipoclorito de sodio y desengrasantes entre otros. Dentro del riesgo de las condiciones de seguridad se encuentran el riesgo eléctrico, riesgo de caídas en el mismo nivel, caídas en distintos niveles, golpes, cortes, pinchazos, quemaduras e incendios. Así mismo los trabajadores están expuestos a riesgos biomecánicos debido a movimientos repetitivos, malas posiciones en la jornada laboral y el levantamiento de cargas pesadas. También están expuestos a riesgos biológicos debido a la manipulación de alimentos, el contacto con superficies y residuos contaminados por virus, bacterias y hongos., además debido a la naturaleza de la actividad económica existe el riesgo psicosocial, ya que todos los puestos de trabajo manejan cargas laborales bajo presión y estrés

Además, se encontró que no se tiene ningún mecanismo para la identificación y valoración del riesgo, los trabajadores de manera empírica identifican las zonas de peligro y aplican el autocuidado para prevenir accidentes de trabajo y cuidar su salud e integridad física.

De la encuesta y la entrevista se obtuvo que los trabajadores no se encuentran afiliados al Sistema de Seguridad Social, el cual tiene como objetivo “garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten”¹⁰⁶, en este sentido; se halló una de las mayores debilidades en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, ya que los colaboradores al no estar afiliados se encuentren desprotegidos y sin amparo ante posibles contingencias y novedades, y a causa de esto sin cobertura de prestaciones asistenciales y económicas, debido que sin aportes a pensiones, no tienen reconocimiento de sus derechos que aseguren su futuro pensional, como son: una pensión de vejez, pensión de sobrevivientes o pensión de invalidez.

De la misma forma, en el tema de salud, los trabajadores del hotel manifiestan que están afiliados al régimen subsidiado, el cual garantiza cobertura en atención de salud, pero no tienen el reconocimiento y pago de novedades como incapacidades por enfermedades de origen común, licencias de maternidad y paternidad, entre otros.

En cuanto a la afiliación a riesgos laborales, los trabajadores tienen totalmente desprotegidos sus derechos ante hechos o accidentes laborales, es decir aquellos que se produzcan por causa o connotación al trabajo, ya que al no estar afiliados a una ARL, los trabajadores no gozan de su derecho a la prevención y atención de enfermedades laborales y accidentes de abajo, tendientes a mejorar las

¹⁰⁶ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100. (23, diciembre, 1993). Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, 1993. No. 41148. 168 p

condiciones de salud, protegiéndola contra los riesgos que se generen en el desarrollo del trabajo que afectan individual o colectivamente; así como el reconocimiento de incapacidades temporales, permanente parcial, pensión por invalidez y de sobrevivientes.

Pero desde el punto de vista empresarial, los riesgos que asume un empleador a no afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social, pero de manera particular a riesgos laborales son varios, entre los cuales caben mencionar; el riesgo jurídico; el cual es el riesgo de asumir la responsabilidad en las afectaciones que sufra su trabajador a causa de una enfermedad laboral o accidente de trabajo, ya que al no pagar los aportes correspondientes no se transfiere este riesgo a la ARL, de este modo la indemnización tarifada y la indemnización plena de perjuicios recae sobre el empleador, además de incurrir en riesgo administrativo, ya que existen multas y sanciones por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo .

Otro hallazgo encontrado es la falta de capacitación al personal en seguridad y salud en el trabajo, pues el objetivo de las capacitaciones es dotar al empleado de conocimiento suficiente para que él pueda identificar, analizar y entender los riesgos presentes en el ambiente de trabajo, y además, las medidas preventivas que él deberá adoptar.

Además se encontró que los colaboradores no realizan pausas activas, que promuevan un estilo de vida saludable y que conjuntamente ayuden a controlar los accidentes y las enfermedades producidas por el trabajo mediante la reducción de las condiciones de riesgo, teniendo en cuenta que entre los beneficios de las pausas activas se pueden encontrar: disminución del estrés, cambio de posturas y rutina de trabajo, liberar estrés articular y muscular, estimular la circulación sanguínea, favorecer la autoestima y capacidad de concentración en la jornada laboral, disminuir el riesgo de enfermedades profesionales, mejorar el desempeño laboral y aumentar la productividad.

También se evidencia que en el hotel no se tiene establecido un plan de emergencias, que permita identificar las amenazas, determinar la vulnerabilidad, definir niveles de riesgos, estructurar un procedimiento de evacuación tanto para trabajadores, como para los diferentes usuarios, al igual que establecer un esquema operativo para atender y enfrentar de manera adecuada una situación o evento catastrófico como pueden ser provocadas por el hombre (incendios, derrames, explosiones) o causados por fenómenos naturales (movimientos sísmicos, vendavales, inundaciones, entre otras) las cuales, en algún momento, además de causar pérdidas económicas, pueden afectar la vida y la salud de las personas. Así mismo se evidenció que no se realizan simulacros que permitan ensayar e identificar qué hacer y cómo actuar en caso de una emergencia.

Adicional se detectó que los trabajadores no tienen el conocimiento suficiente en cuanto a qué hacer en caso de accidente laboral, pues conocen que tiene derecho a atención asistencial, pero no conocen la importancia de informar a su empleador y a la ARL, y que los incidentes y accidentes de trabajo deben ser documentados e investigados con el fin de encontrar las causas que lo ocasionó y poder actuar frente a ese riesgo latente

La gestión de la señalización es otra debilidad encontrada, en el hotel se puede observar que no hay señales en todas las zonas de trabajo, ya que la señalización existente es muy mínima, falta señalización que muestre la ubicación del botiquín, los extintores, señales de riesgo eléctrico, riesgo de incendio, riesgo de explosión debido a la instalación de gas propano, señal de ruta de evacuación, también hace falta la señalización en las escaleras y la señal que indique piso mojado.

La empleadora del hotel debe utilizar toda la señalización de seguridad que, de acuerdo con los resultados de la evaluación de riesgos, sea necesaria y útil para controlar los riesgos, pues la finalidad de la señalización es llamar la atención sobre situaciones de riesgo de una forma rápida y fácilmente comprensible, pero no sustituye a las medidas preventivas. La falta de señalización de seguridad incrementa el riesgo en la medida en que priva al trabajador de la más elemental información sobre el riesgo y la manera de evitarlo.

De igual manera se evidenció que por parte de los colaboradores si existe el conocimiento de la salud y seguridad en el trabajo, y le dan uso adecuado a los elementos de protección personal, ya que estos si son entregados por parte de su empleadora de manera periódica y de acuerdo a las necesidades de cada puesto de trabajo.

Todo lo anterior se ve reflejado en la matriz MEFI en las variables de debilidades y fortalezas que posee el hotel y restaurante. De acuerdo a los resultados arrojados tiene una posición débil en su composición interna, con una puntuación de 2,42 por lo tanto, necesita apoyarse en sus fortalezas para lograr el manejo de sus debilidades y mejorar. Dentro de sus fortalezas se destaca la disposición de la empleadora para la implementación del SG.SST para garantizar buenas condiciones de salud y seguridad en el trabajo y la participación de los colaboradores en el cuidado de la salud y prevención de accidentes; y con relación a las debilidades, se puede evidenciar que tiene que invertir más en el plan anual de SG-SST, señalización de las zonas de riesgo, capacitación del personal y afiliación al sistema de seguridad social.

De esto modo, se hace necesaria la participación conjunta entre empleador y trabajadores para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, lo que generará una mejora continua en el bienestar del trabajador y el ambiente laboral, controlando los peligros y riesgos, dando al hotel un valor agregado y ventajas competitivas, para así mejorar los resultados

arrojados por la matriz MEFE, ya que se encuentra expuesto a diferentes situaciones externas que pueden afectar su desarrollo, se puede observar que posee unas grandes oportunidades que le permiten establecer un mayor aprovechamiento del entorno y una posibilidad de mayor crecimiento en el mercado.

Así mismo; las estrategias que se desarrollaron en la matriz DOFA como herramienta de diagnóstico dan a conocer los factores externos e internos a los que se encuentra expuesto el hotel y permite al SG-SST elaborar procedimientos que fomenten la cultura preventiva, para mejorar el desarrollo de las actividades de los colaboradores en cuanto al bienestar físico, mental y social.

4. ANALISIS DE RESULTADOS

El desarrollo del segundo y tercer objetivo específicos del presente trabajo de grado están directamente enfocados en los estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores, clasificadas con riesgo I, II o III, establecidos en el artículo 3 de la Resolución 0312 de 2019 para su aplicación, además se tendrá en cuenta lo establecido en la Guía técnica de implementación para MIPYMES del Ministerio de Trabajo y la Guía técnica Colombiana- GTC 45.

Lo primero que se realizó para cumplir con los objetivos propuestos fue un diagnóstico inicial para identificar el estado actual y las obligaciones legales que el hotel y restaurante El Ensueño debe cumplir.

Segundo objetivo específico: Elaborar una propuesta de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el hotel y restaurante El Ensueño del centro poblado San Juan- Ipiales, bajo los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019.

Tercer objetivo específico: Estructurar un plan de trabajo anual de acuerdo a la Resolución 032 de 2019 del SG-SST para el hotel y restaurante El Ensueño, para incentivar su implementación en un futuro muy cercano.

En este punto, el propósito está dirigido a elaborar una propuesta de implementación en conjunto entre la empleadora y los trabajadores del hotel y restaurante El Ensueño, para poner en marcha medidas de seguridad y salud en el trabajo, a través de la mejora continua de las condiciones laborales, el ambiente laboral en las que se desarrollan las actividades propias de la actividad comercial, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para poder realizar la propuesta de implementación del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se debe dar cumplimiento a lo establecido en la RESOLUCIÓN 0312 DEL 2019 en el capítulo; estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores en su artículo 3, de la cual tomaremos los siguientes estándares mínimos que se debe cumplir:

1. Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST
2. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral
3. Capacitación en SST
4. Plan Anual de Trabajo
5. Evaluaciones médicas ocupacionales
6. Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

7. Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados.

1. Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST

“Se debe asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil:

El diseño del SG-SS, para empresas de menos de 10 trabajadores en clase de riesgo I, II y III puede ser realizado por un técnico en SST o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en SST que acredite mínimo un año de experiencia certificada por empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de SST y que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de 50 horas”¹⁰⁷.

El profesional encargado de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST) tendrá una formación básica en las competencias específicas de conocimiento y habilidades, con el fin de que aplique su saber profesional en la organización y dirección del SG-SST, diseño del panorama de factores de riesgos que puedan alterar la salud de los trabajadores y daños a la propiedad del hotel, realización de inspecciones de seguridad, realización de investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo que se ocasionen y generar medidas de mejora continua en el sistema, de igual forma brinde asesoría y capacitación a los trabajadores y a la administradora sobre la normatividad legal vigente en Colombia sobre el SG-SST; hecho que facilite el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Cuando el hotel designe una persona para que se haga responsable del SG-SST, deberá firmar el acta de designación de responsabilidades del SGSST y sea la persona encargada de ejecutar y dar seguimiento a cada una de las actividades propuestas y plasmadas en este documento.

2. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral

“Afiliación a los sistemas de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales de acuerdo con la normatividad vigente”¹⁰⁸.

El empleador tiene la obligación de afiliar a sus colaboradores al sistema de seguridad social, pues este es un derecho irrenunciable del trabajador que debe ser garantizado por su empleador. Hace parte del sistema de seguridad social

¹⁰⁷ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 0312. (13, febrero, 2019). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá, 2019.

¹⁰⁸ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 0312. (13, febrero, 2019). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá, 2019.

integral los servicios de pensión, salud, riesgos laborales y asistencia social, reglamentados por la Ley 100 de 1993 y demás normas concordantes.

Los aportes al Sistema de Seguridad Social se realizan de acuerdo con las siguientes proporciones en relación con el salario devengado:

Cuadro 33. Cotización a la Seguridad Social – Aportes

Prestación social	Empleador/a	Trabajador/a	Total
Pensiones	12%	4%	16%
Salud	N/A	4%	4%
Riesgos laborales - Nivel I	0,5%	N/A	0,5%
Cajas de Compensación	4%	N/A	4%
Total	16,5%	8%	24,5%

Fuente: Gerence.com

De acuerdo al cuadro anterior se puede deducir que por cumplimiento de la normativa legal vigente la carga de afiliación al sistema de seguridad social al trabajador le corresponde asumir el 8%; (4% correspondiente a salud y 4% a pensión), por su parte al empleador le corresponde el 16% (12% de aporte a pensión, 0,5 % a riesgos laborales y aporte a caja de compensación del 4%); pero más allá de cumplir con la normatividad, afiliar a los empleados significa velar por su bienestar y crear un ambiente más seguro para su equipo, lo que favorece el clima laboral y la productividad del negocio.

3. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo

“Elaborar y ejecutar programas o actividades de capacitación en promoción y prevención, que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control”¹⁰⁹.

Estas capacitaciones tienen como propositito el desarrollo de habilidades y capacidades en todo el personal involucrado con el fin de formar un talento humano competente y hábil. Además, se busca promocionar la salud, el autocuidado para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como detectar los riesgos existentes y mitigarlos. Los temas a tratar dentro de las capacitaciones de la implementación de los estándares mínimos establecidos en la presente Resolución son:

- Estilos de trabajo y de vida saludables.

¹⁰⁹ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 0312. (13, febrero, 2019). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá, 2019.

- Atención de emergencias básicas tales como: primeros auxilios, contra incendios y evacuación.
- Identificación, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La capacitación en SG-SST, es de gran importancia en el cumplimiento de los objetivos del mismo, ya que para cumplirlos se requiere de la participación y cooperación de todos los colaboradores, es necesarios que tomen conciencia de la gran importancia de prevenir, el autocuidado, la identificación de factores de riesgo y condiciones inseguras, buscando mejorar el clima laboral, la salud física y mental, por otro lado, mejorar la capacidad de los empleados para identificar y reportar de manera oportuna los factores de riesgos presentes en su labor; en este sentido las capacitaciones brindan asesoría en las actividades de identificación y control eficaz de los riesgos, monitoreo permanente de las condiciones de trabajo; en aras de garantizar el bienestar físico, social y mental de los colaboradores.

Sin embargo, el fin último es estimular el interés de todos sobre los beneficios de aplicar el SG-SST. Teniendo en cuenta lo anterior se realiza el cronograma de capacitación en SG.SST para el Hotel y Restaurante El Ensueño.

Es importante llevar un registro de las diferentes capacitaciones, por lo cual se diseñó el formato denominado Planilla de asistencia a capacitación del SG-SST. (Anexo D)

Cuadro 34. Cronograma de capacitaciones

SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN. HOTEL Y RESTAURANTE EL ENSUEÑO- VIGENCIA 2024													
Objetivo: Establecer una guía práctica de trabajo en referencia a las actividades proyectadas en el Programa de Capacitación Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) del hotel y restaurante El Ensueño durante la Vigencia 2024													
ACTIVIDAD	DIRIGIDO A	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Capacitación: Temas Introdutorios en la SST	Todos los trabajadores	■					■					■	
Capacitación: Beneficios de la afiliación a Seguridad Social	Todos los trabajadores		■							■			
Socialización de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todos los trabajadores			■							■		
Capacitación: Estilos de vida saludable	Todos los trabajadores				■				■				■
Capacitación: Pausas activas	Todos los trabajadores	■				■				■			■
Capacitación: Factores de riesgo y su prevención	Todos los trabajadores			■				■				■	
Capacitación: Identificación de peligros, valoración de riesgos e implementación de controles.	Administradora	■	■			■			■			■	
Capacitación: Accidentes, incidentes laborales y enfermedades profesionales	Todos los trabajadores				■						■		
Capacitación: Primeros auxilios, plan de emergencias y evacuación.	Todos los trabajadores		■				■				■		
Uso de Elementos de Protección Personal.	Todos los trabajadores	■				■				■			
Capacitación: Prevención de incendios y manejo de extintores	Todos los trabajadores			■						■			
Campaña: Prevención de consumo en sustancias psicoactivas.	Todos los trabajadores	■						■					

Fuente. Elaboración propi

4. Plan Anual de Trabajo

“Elaborar el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de SST firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual”¹¹⁰

El tercer objetivo específico del presente trabajo de grado es precisamente estructurar un plan de trabajo anual, el cual permite realizar la planificación y gestión de las diferentes actividades a realizar por parte de la organización en referencia al SG-SST, mediante la adecuada definición de los objetivos y metas que se pretenden alcanzar, delegación de responsabilidades, así como la asignación de recursos para cada actividad propuesta en el cronograma de actividades.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo Hotel y Restaurante El Ensueño

El hotel y restaurante El Ensueño a través de la implementación del SG-SST en el desarrollo de su actividad comercial de la prestación de los servicios de hospedaje y alimentación reconoce la importancia del capital humano y se compromete a:

- Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los colaboradores.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos de cada una de las actividades realizadas y establecer los respectivos controles, con el fin de evitar y minimizar los incidentes y accidentes de trabajo, enfermedades laborales o lesiones personales que puedan surgir en cada una de ellas.
- Cumplir con la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales y los demás requisitos aplicables.

Para lograrlo, la empresa destina los recursos económicos, tecnológicos y del talento humano; con el fin de proteger la Seguridad y Salud de todos los colaboradores mediante la mejora continua.

¹¹⁰ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 0312. (13, febrero, 2019). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá, 2019.

Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Hotel y Restaurante El Ensueño

Objetivo General

Facilitar el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de promover, mantener y mejorar las condiciones de salud y bienestar físico, mental y social de los colaboradores del hotel y restaurante El Ensueño, buscando condiciones adecuadas de SST, la prevención de accidentes y enfermedades laborales dando cumplimiento a la normatividad legal vigente.

Objetivos específicos:

- Fortalecer los conocimientos de seguridad y salud en el trabajo, mediante la implementación del plan anual de capacitación.
- Implementar eficazmente las medidas de prevención y control de acuerdo a la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.
- Realizar las evaluaciones médicas requeridas para el monitoreo de las condiciones de salud de los colaboradores.
- Disminuir la accidentalidad y aparición de enfermedades laborales.
- Cumplir la normatividad legal vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

PLAN ANUAL DE TRABAJO

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Hotel y Restaurante El Ensueño

Alcance

El Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se aplicará a todo el personal del Hotel y Restaurante El Ensueño

Metas

- Capacitar al 100% de los colaboradores del Hotel y Restaurante El Ensueño

- Cumplir con el 100% de las actividades en el cronograma.
- Obtener buenos resultados en las auditorias de SG-SST.

Responsables

Los responsables de ejecución de las diferentes actividades del plan anual de trabajo se encuentran detallados en la matriz adjunta al presente documento.

Recursos

El hotel y restaurante El Ensueño destina los recursos requeridos para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la siguiente forma:

Recurso humano: Para la ejecución del Plan anual de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud la empresa cuenta con el siguiente recurso humano:

- Propietaria y administradora del hotel y restaurante El Ensueño
- Un técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, curso virtual de 50 horas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Para la realización de evaluaciones médicas periódicas se garantiza la contratación de una Institución prestadora de servicios (IPS), la cual debe cumplir con los requisitos legales para prestar el servicio.
- De igual forma el hotel y restaurante El Ensueño a través de las actividades de asesoría, promoción y prevención de los riesgos laborales impartidas por parte de la ARL en el marco del desarrollo del plan de trabajo cuenta con el acompañamiento de diferentes profesionales especializados en SST para adelantar actividades de formación, inspecciones de puestos de trabajo, asesoría, acompañamiento en los diferentes temas que hacen parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Recursos financieros: El hotel y restaurante El Ensueño conforme a las necesidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo asignará los recursos financieros requeridos para llevar a cabo la ejecución de las actividades contempladas dentro del Plan de Trabajo anual, el recurso financiero se muestra de manera detallada en el presupuesto para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo anexo presente trabajo

Recursos físicos y tecnológicos: el hotel y restaurante El Ensueño destinará los recursos físicos y tecnológicos requeridos para la implementación, seguimiento y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre los recursos requeridos se encuentran:

- Preparación para la atención de emergencias
 - Botiquines de primeros Auxilios
 - Extintores de incendios
 - Señalización de emergencias

- Elementos requeridos para la mejora de las condiciones de los ambientes de trabajo y la protección ante los riesgos y/o peligros identificados:
 - Elementos de Protección Personal

- Materiales
 - Documentos
 - Guías
 - Folletos
 - Fotocopias
 - Marcadores
 - Resma de Papel

- Equipos
 - Computador

Las actividades contempladas en el Plan Anual de trabajo se encuentran establecidas a de acuerdo al ciclo PHVA.

Cuadro 35. Plan de Trabajo Anual

PLAN DE TRABAJO ANUAL HOTEL Y RESTAURANTE EL ENSUEÑO AÑO:2024															
OBJETIVO DE SG-SST					ALCANCE										
Establecer las actividades que se ejecutaran durante el año 2024 en la entidad en Marco del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dando cumplimiento a la normatividad legal vigente en Seguridad y salud en el Trabajo.					El Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se aplicara a todo el personal del Hotel y Restaurante El Ensueño										
	META	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	CRONOGRAMA											
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PLANEAR	Asignar recursos para el SG-SST	Asignación de los recursos financieros, humanos y técnicos para ejecución de las actividades del SGSST	Administradora												
		Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST.	Administradora												
	Dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la identificación y evaluación del cumplimiento de los mismos	Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.	Administradora												
		Realizar la matriz de identificación de requisitos legales en SST	Técnico en SST												
	Capacitar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Elaborar los documentos requeridos para el SG-SST	Técnico en SST												
		Estructurar el cronograma de capacitaciones	Técnico en SST												

Cuadro 35. (Continuación)

HACER	Gestión integral del Sistema Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Política de SG-SST	Técnico en SST																	
		Objetivos de SG-SST	Técnico en SST																	
		Evaluación inicial en SST	Técnico en SST																	
		Plan Anual de Trabajo para el SG-SST para la vigencia 2024	Técnico en SST																	
	Garantizar condiciones de trabajo saludables	Realización de los exámenes médicos periódicos ocupacionales	Administradora																	
		Actividades de promoción y prevención en salud	Administradora-Técnico en SST																	
	Ejecutar actividades de promoción de la salud y prevención del riesgo	Realizar la matriz de identificación de peligro, evaluación y valoración de los riesgos presentes en el ambiente de trabajo	Técnico en SST																	
		Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	Administradora-Técnico en SST																	
		Estructurar y socializar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Técnico en SST																	
		Investigación de accidentes, incidentes y enfermedad laboral.	Técnico en SST																	
		Inspecciones SST a puestos de trabajo	Técnico en SST																	
		Entrega de dotación y elementos de protección personal - EPP	Administradora																	
		Seguimiento al uso de los elementos de protección personal.	Administradora - Técnico en SST																	
Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas		Administradora																		

Cuadro 35. (Continuación)

VERIFICAR	Verificación de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Dar a conocer las ventajas de la implementación del SG-SST	Técnico SST	en																
		Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	Técnico SST	en																
		Realizar auditorías con el fin de dar cumplimiento al SG-SST	Técnico SST	en																
ACTUAR	Ejecutar acciones de mejora continua	Definir acciones de promoción y prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Técnico SST	en																
		Realizar seguimiento e intervención a los factores de riesgo	Técnico SST	en																

Fuente: Elaboración propia

5. Evaluaciones médicas ocupacionales

“Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador”¹¹¹.

Según la Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social se deben realizar tres tipos de evaluaciones médicas:

- Examen Médico de Ingreso: se realiza para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su ingreso.
- Examen Médico Periódico: se realiza con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en posibles alteraciones en el estado de salud del trabajador, así como detectar enfermedades de origen común con el fin de establecer un manejo preventivo.
- Examen Médico de Retiro: su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas.

Para dar cumplimiento a este requisito y como mecanismo de control es importante crear un formato en donde se registren las evaluaciones médicas, la periodicidad con que se deben hacer los exámenes y que tipo de examen se debe realizar por cargo, y donde se adjunten los exámenes entregados por el centro médico, dentro de este control es importante incluir las restricciones que pueda tener cada trabajador para desempeñar algunas tareas, y la recomendación médica que se le realice. (ANEXO E)

6. Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

“Realizar la identificación de peligros y la evaluación y valoración de los riesgos con el acompañamiento de la ARL”¹¹².

Los procesos de identificación de peligros, evaluación, valoración y control de riesgos, son la base de todo este proyecto con la propuesta para la Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, este proceso debe permitir al hotel y restaurante, establecer medidas de control necesarias en todas sus actividades, ya sea actividades rutinarias y no rutinarias, éstas deberán asegurar que la valoración otorgada a cada uno de los riesgos detectados, sirva para determinar cuáles son las acciones prioritarias a

¹¹¹ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 0312. (13, febrero, 2019). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá, 2019.

¹¹² Ibid.

implementar, programas de prevención y control en el área de trabajo, acorde a las necesidades de salud de los trabajadores.

Dentro del diagnóstico inicial se realizó un recorrido por las instalaciones del hotel y restaurante para verificar las condiciones de este, en este recorrido se tuvo presentes todas las actividades que se ejecutan por los trabajadores y la forma en que lo desarrollan; con esta información más la suministrada por la propietaria, se tomó como base la metodología de la Guía Técnica Colombiana -GTC 45 para construir la matriz de identificación de peligros y evaluación del riesgo (IPER), a través de la cual se realizará una segmentación según el proceso que se desarrollan, como son el administrativo y el operativo, y de esta manera determinar a qué peligros están expuestos y evaluar el riesgo de forma cualitativa y cuantitativa, priorizarlo, determinar su nivel de exposición y establecer controles (fuente, medio, individuo), con el fin de garantizar el desarrollo y eficiencia del SG-SST mediante la protección de la salud e integridad de los trabajadores.

Cuadro 36. Matriz de identificación de peligros y valoración del riesgo

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DEL RIESGO																							
HOTEL Y RESTAURANTE EL ENSUEÑO																							
Identificación de Peligros				Controles existentes			Evaluación del riesgos						Criterios para establecer controles		Medidas de Intervención								
PROCESO ZONALIZAR	ACTIVIDADES TAREAS ADMINISTRATIVAS	DESCRIPCIÓN DEL PELIGRO	Efecto(s) posibles	Fuente	Medio	Individuo	Nivel de exposición	Frecuencia de ocurrencia	Gravedad del daño	Nivel de riesgo (R) = E x G x F	Nivel de riesgo (R) = E x G x F	Nivel de riesgo (R) = E x G x F	Nivel de riesgo (R) = E x G x F	Nivel de riesgo (R) = E x G x F	Nivel de riesgo (R) = E x G x F	Nivel de riesgo (R) = E x G x F	Nivel de riesgo (R) = E x G x F	Nivel de riesgo (R) = E x G x F	Nivel de riesgo (R) = E x G x F				
																				Descripción	Calificación	Acciones de control	Acciones de control
ADMINISTRATIVO LUGAR DE TRABAJO ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS TAREAS ADMINISTRATIVAS	SI	Postura prolongada mantenida uso de silla no ergonómica	Lesiones musculoesqueléticas	NA	NA	NA	6	3	18	ALTO	25	450	II	1	1	1	1	1	1	1			
		Movimientos repetitivos de las manos en el teclado del computador por digitación y movimiento continuo de las	Lesiones musculoesqueléticas	NA	NA	NA	6	3	18	ALTO	25	450	II	1	1	1	1	1	1	1	1		
		Radaciones no ionizantes por el uso continuo de la pantalla del computador	Molestias en los ojos	Realizar calibración de brillo y color a la pantalla del computador	NA	NA	NA	2	3	6	MEDIO	10	60	III	1	1	1	1	1	1	1	1	
		Cargamento generado por el nivel de complejidad e importancia de la tarea	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	NA	NA	NA	6	4	24	MUY ALTO	25	600	I	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
		Características del grupo social del trabajador, nivel de interacción, trabajo en equipo, relaciones interpersonales con su entorno de trabajo	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	NA	NA	NA	6	3	18	ALTO	25	450	II	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
		Jornada extensa de trabajo (Actividad continua)	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	NA	NA	NA	6	4	24	MUY ALTO	25	600	I	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		Condiciones de orden y aseo, grado de iluminación y ventilación, ruido ambiental	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	NA	NA	NA	6	4	24	MUY ALTO	60	1440	I	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		Público Exposición a robos, ataques y asaltos	Golpes, heridas, cortes, cámaras de seguridad y alarma contra robos	NA	NA	NA	2	4	8	MEDIO	100	800	I	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		Exposición a microorganismos debido al contacto a superficies infectadas con algún tipo de virus	Congestión nasal, alergias, infecciones respiratorias	NA	NA	Lavado de manos y uso de mascarillas	2	4	8	MEDIO	25	200	II	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		Contacto con monedas y billetes	Dermatitis, hongos, bacterias, alergias en la piel	NA	NA	Uso de alcohol desinfectante	2	4	8	MEDIO	25	200	II	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
OPERATIVO LUGAR DE TRABAJO ACTIVIDADES OPERATIVAS TAREAS OPERATIVAS	SI	Locativo: Contacto con estufas y ollas a altas temperaturas y exposición a quemaduras	Quemaduras	NA	NA	Uso de paños de cocina para manipular ollas y cacerolas, cacerolas	2	4	8	MEDIO	60	480	II	1	1	1	1	1	1	1	1		
		Mechero: Uso y lavado de utensilios y elementos contaminados de cocina	Cortes y pinchazos	NA	NA	Uso de guantes de goma para lavar mecheros	2	4	8	MEDIO	60	480	II	1	1	1	1	1	1	1	1		
		Eléctrico: contacto con equipos eléctricos (hornos microondas, grilla, licuadora, ventilador de aires, televisores, lavadora, plancha de vapor)	Quemaduras	NA	NA	Mantener las manos y pies secos antes de utilizar los aparatos eléctricos y no meter líquidos cerca de los temas de corriente	2	4	8	MEDIO	60	480	II	1	1	1	1	1	1	1	1		
		Locativo: Piso en condiciones inseguras, humedad y residuos de comida, grillas	Cafés, rebalones, golpes, contusiones	NA	NA	Uso de zapatos con suela antideslizante	2	3	6	MEDIO	60	360	II	1	1	1	1	1	1	1	1		
		Locativo: Uso de gas propano	Incendios	Mantenimiento de las instalaciones	NA	NA	NA	2	4	8	MEDIO	60	480	II	1	1	1	1	1	1	1	1	
		Público Exposición a robos, ataques y asaltos	Golpes, heridas, cortes, cámaras de seguridad y alarma contra robos	NA	NA	NA	2	4	8	MEDIO	100	800	I	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
		Estrés térmico: Temperaturas altas por estufas y temperaturas bajas por congeladores	Dolor de cabeza, fatiga, mareos	Ventilador	NA	NA	NA	2	4	8	MEDIO	25	200	II	1	1	1	1	1	1	1	1	
		Iluminación (luz solar visible por exceso por ventana ubicada en cocina)	Fatiga visual	NA	NA	NA	6	4	24	MUY ALTO	25	600	I	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
		Movimientos repetitivos: actividades de asear, limpiar, lavar platos y platos, tender camas, doblar ropa, lavar, preparar de alimentos (cortar, cortar) y almacenamiento de insumos	Lesiones musculoesqueléticas	NA	NA	NA	6	4	24	MUY ALTO	25	600	I	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
		Permanencia prolongada de pie	Lesiones osteomusculares, posibles várices	NA	NA	NA	6	4	24	MUY ALTO	25	600	I	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Postura prolongada sin apoyo de la espalda	Traumatismos musculoesqueléticos, cansancio y fatiga en miembros inferiores y superiores	NA	NA	NA	6	4	24	MUY ALTO	25	600	I	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
Manipulación de cargas y desplazamiento con los brazos y superiores	Lumbalgias, dolores	NA	NA	NA	6	4	24	MUY ALTO	25	600	I	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
Gases y vapores de cocción	Irritación de las vías respiratorias	Extractor de gases	NA	NA	Uso de tapabocas	2	4	8	MEDIO	25	200	II	1	1	1	1	1	1	1	1			
Exposición a químicos: desinfectantes, desengrasantes, hipoclorito de sodio, limpiador de jarras, lejías, lejías	Alergias, dermatitis, en la piel y en los ojos, irritación, intoxicaciones	NA	NA	Uso de guantes y tapabocas	2	4	8	MEDIO	25	200	II	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
Contacto continuo con el agua Lavado de instalaciones, utensilios de cocina y aseo	Dermatitis, hongos, bacterias, alergias en la piel	NA	NA	Uso de guantes y botas de caucho	2	4	8	MEDIO	25	200	II	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
Contacto con carnes, vegetales y frutas con posibilidad de contaminación de bacterias, hongos, virus y parásitos	Cuadros infecciosos causados por virus, bacterias y parásitos, alergias, dermatitis	NA	NA	Curso de manipulación de alimentos	2	4	8	MEDIO	25	200	II	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
Contacto con heces, desechos y residuos	Cuadros infecciosos causados por virus, bacterias y parásitos, alergias, dermatitis	NA	NA	Uso de guantes y tapabocas	2	3	6	MEDIO	25	150	II	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
Exposición a microorganismos debido al contacto a superficies infectadas con algún tipo de virus	Congestión nasal, alergias, infecciones respiratorias	NA	NA	Lavado de manos y uso de mascarillas	2	4	8	MEDIO	25	200	II	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
Características de la organización del trabajo (trabajo bajo presión)	Estrés laboral	NA	NA	NA	6	4	24	MUY ALTO	60	1440	I	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
Jornada extensa de trabajo (Actividad continua)	Estrés laboral	NA	NA	NA	6	4	24	MUY ALTO	60	1440	I	1	1	1	1	1	1	1	1	1			

Fuente. Elaboración propia

7. Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados

“Ejecutar las actividades de prevención y control de peligros y/o riesgos, con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos”¹¹³.

Hay varias alternativas que pueden ser aplicadas para prevenir o disminuir la probabilidad de que los peligros se materialicen. Su elección y aplicación depende de las particularidades de los eventos a controlar, entre los cuales se pueden mencionar: eliminación, sustitución, control de ingeniería, control administrativo y elementos de protección personal




La identificación de peligros es fundamental en la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Si esta se realiza correctamente, se optimizarán recursos, esfuerzos y tiempos en el cuidado de los empleados y en la construcción de un espacio de trabajo seguro y productivo.

Estas medidas se deben determinar a partir de los resultados arrojados en la matriz de peligros GTC 45, en la cual se detectaron las falencias con que cuenta el hotel y restaurante El Ensueño. En esta matriz se especifican las medidas en cuanto a eliminación, sustitución, controles de ingeniería y administrativos y elementos de protección personal y se hacen varias recomendaciones frente a cada riesgo detectado.

Adicional a esto es pertinente elaborar una matriz de elementos de protección personal mínimos, los cuales se deben asignar a cada empleado acorde a su labor con sus especificaciones respectivas.

¹¹³ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 0312. (13, febrero, 2019). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá, 2019.





Cuadro 37. Matriz de elementos de protección personal mínimos requeridos

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL HOTEL Y RESTAURANTE EL ENSUEÑO								
ZONA PROTEGIDA	EPP	IMAGEN	RIESGO	NORMA O ESTÁNDAR	CARACTERÍSTICAS DE PROTECCIÓN	USO, VIDA ÚTIL Y MANTENIMIENTO	ACTIVIDAD QUE LO REQUIERE	
Extremidades superiores	Guantes de nitrilo		Biológico (virus, hongos y bacterias)	NTC 1726	Protección manual	Uso:, manipulación de alimentos Mantenimiento y vida útil: lavar después de cada uso con jabón o detergente, secar al aire; almacenar en un lugar higiénico y adecuado, se pueden reutilizar pero no son muy duraderos.	Manipulación de alimentos	
	Guantes de caucho		Químico y de saneamiento ambiental	NTC 1726	Protección manual	Uso: contacto con productos químicos, basuras y desechos Mantenimiento y vida útil: lavar después de cada uso con jabón o detergente, secar al aire; almacenar en un lugar higiénico y adecuado. si los guantes s e encuentran rotos, defectuosos, deteriorados o representan un riesgo para el desarrollo de las actividades deben ser cambiados	Actividades con contacto a químicos y manipulación de químicos	
	Guantes de mala en acero		Condiciones de trabajo (lesiones en las manos)		Protección manual	Uso: Utilizados para evitar cortes en la preparación de carnes, hortalizas y verduras Mantenimiento y vida útil: lavar después de cada uso, almacenar en un lugar higiénico y adecuado. Si los guantes se encuentran rotos o deteriorados deben ser cambiados	Cortar carnes y pelar hortalizas, frutas y verduras	

Cuadro 37. (Continuación)

ZONA PROTEGIDA	EPP	IMAGEN	RIESGO	NORMA O ESTÁNDAR	CARACTERÍSTICAS DE PROTECCIÓN	USO, VIDA ÚTIL Y MANTENIMIENTO	ACTIVIDAD QUE LO REQUIERE
Extremidades superiores	Guantes de nitrilo		Biológico (virus, hongos y bacterias)	NTC 1726	Protección manual	Uso: manipulación de alimentos Mantenimiento y vida útil: lavar después de cada uso con jabón o detergente, secar al aire; almacenar en un lugar higiénico y adecuado, se pueden reutilizar pero no son muy duraderos.	Manipulación de alimentos
	Guantes de caucho		Químico	NTC 1726	Protección manual	Uso: contacto con productos químicos, basuras y desechos Mantenimiento y vida útil: lavar después de cada uso con jabón o detergente, secar al aire; almacenar en un lugar higiénico y adecuado. si los guantes se encuentran rotos, defectuosos, deteriorados o representan un riesgo para el desarrollo de las actividades deben ser cambiados	Actividades con contacto a químicos y manipulación de químicos
	Guantes de mala en acero		Condiciones de trabajo (lesiones en las manos)		Protección manual	Uso: Utilizados para evitar cortes en la preparación de carnes, hortalizas y verduras Mantenimiento y vida útil: lavar después de cada uso, almacenar en un lugar higiénico y adecuado. Si los guantes se encuentran rotos o deteriorados deben ser cambiados	Cortar carnes y pelar hortalizas, frutas y verduras

Cuadro 37. (Continuación)

ZONA PROTEGIDA	EPP	IMAGEN	RIESGO	NORMA O ESTÁNDAR	CARACTERÍSTICAS DE PROTECCIÓN	USO, VIDA ÚTIL Y MANTENIMIENTO	ACTIVIDAD QUE LO REQUIERE
Extremidades inferiores	Botas de caucho		Condiciones de trabajo (lesiones en los pies)	NTC 2396 NTC 2257 ANSI Z41	Protección para pies	Uso: actividades de lavado y limpieza maquinaria, equipos e instalaciones. Mantenimiento y vida útil: Debe mantenerse limpio y seco y debe reemplazarse cuando estén deterioradas. Deben almacenarse a temperatura ambiente, nunca cerca a altas temperaturas.	Actividades de limpieza en cocina, restaurante, habitaciones y mantenimiento locativo
	Zapatos con suela antideslizante		Condiciones de trabajo (evitar caídas)		Protección de pies	Uso: Se debe usar para desarrollar actividades en cocina, restaurante y habitaciones Mantenimiento y vida útil: Deben mantenerse limpios y secos, se deben reemplazar cuando se presente deterioro. Deben almacenarse a temperatura ambiente, nunca cerca a altas temperaturas.	Actividades en cocina, restaurante y habitaciones
Protección de cuerpo	Uniforme		Biomecánico (comodidad)		Protección del cuerpo	Uso: Se debe usar para desarrollar actividades en cocina, restaurante y habitaciones. Mantenimiento y vida útil: Debe mantenerse limpio y secos, se debe reemplazar cuando presente deterioro	Actividades en cocina, restaurante y habitaciones
	Delantal impermeable		Condiciones de trabajo (protección contra la humedad)		Protección del cuerpo	Uso: Actividades de aseo y limpieza de las instalaciones. Mantenimiento y vida útil: Debe mantenerse limpio y se debe reemplazar cuando presente deterioro	Actividades de limpieza y mantenimiento locativo

Fuente: Elaboración propia

Así mismo como medida de prevención se creó un formato para reporte de incidentes y accidentes de trabajo, donde se debe especificar la persona implicada, fecha del evento, el lugar y como sucedió, esto para prevenir futuros acontecimientos. (ANEXO F)

También es importante considerar los botiquines en este punto ya que se estima que es una medida de control frente a los peligros que se puedan presentar o imprevistos que sucedan, en este caso se estableció una lista de verificación de elementos básicos de botiquín. (ANEXO G)

Los extintores claramente hacen parte de las medidas de control y prevención de peligros, en el hotel cuentan con 2 distribuidos en las instalaciones, así que para complementar esta tarea se elaboró una hoja de vida de extintores donde se indica su tipo, el proveedor, la fecha de compra y fecha de vencimiento y cualquier tipo de observación que se deba incluir. (ANEXO H)

En cuanto a la señalización, representa una medida útil para advertir de los peligros, reforzar y recordar las normas de comportamiento además las obligaciones frente a las condiciones peligrosas, provocando una reacción que favorezca un comportamiento seguro en el hotel.

La señalización desempeña un papel vital en la información de seguridad, reducen al mínimo los riesgos de accidentes que pueden ocurrir en un lugar de trabajo y es una manera fácil de comprender para todos los trabajadores o personas externas como clientes, usuarios, proveedores etc.

Presupuesto del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo

En este punto se presenta el presupuesto de la implementación del SG-SST para el Hotel y Restaurante El Ensueño, donde se incluyen los estándares mínimos que se requieren para cumplir con los requerimientos legales de acuerdo a la legislación vigente en Colombia, velando por el cuidado de los trabajadores y previniendo accidentes de trabajo

El presupuesto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo permite asignar los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para la revisión y evaluación de las medidas de prevención y control para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Cuadro 38. Presupuesto del SG.SST

Presupuesto Anual del SG-SST-2023				
HOTEL Y RESTAURANTE EL ENSUEÑO				
ÍTEM	ESTÁNDAR	CLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO
1	Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST	Personal de SST	Honorarios Técnico en SST -Contrato por prestación de servicios	\$ 6.000.000
2	Afilación al Sistema de Seguridad Social Integral	Medicina preventiva	ARL 0,522%	\$ 435.974
			Pensión 12%	\$ 10.022.400
			Caja de compensación 4%	\$ 3.340.800
3	Capacitación en SST	Programa de capacitaciones	Honorarios Técnico en SST -Contrato por prestación de servicios	N/A
		Plan Anual de Trabajo	Honorarios Técnico en SST -Contrato por prestación de servicios	N/A
4	Plan Anual de Trabajo	Insumos SST	Resma de papel	\$ 84.000
			Lapiceros	\$ 7.000
			Marcadores	\$ 13.000
5	Evaluaciones médicas ocupacionales	Medicina preventiva	Ingreso	\$ 36.000
			Periódicos	\$ 216.000
			Retiro	\$ 36.000

Cuadro 38. Continuación

Presupuesto Anual del SG-SST				
HOTEL Y RESTAURANTE EL ENSUEÑO				
ÍTEM	ESTÁNDAR	CLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO
6	Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos	Personal de SST	Salario del personal de SST	N/A
		Medicina preventiva	Exámenes para Manipulación de alimentos	\$ 90.000
		Mantenimiento de instalaciones y equipos	Mantenimiento	\$ 800.000
		Inspecciones	Honorarios Técnico en SST -Contrato por prestación de servicios	N/A
		Elementos de protección personal	Guantes de caucho	\$ 90.000
			Tapabocas	\$ 144.000
			Guantes de malla en acero	\$ 170.000
			Guantes de nitrilo	\$ 81.000
			Cofias	\$ 22.000
			Botas de caucho	\$ 150.000
			Zapatos antideslizantes	\$ 240.000
			Gafas	\$ 31.000
			Delantal impermeable	\$ 60.000
			Uniforme	\$ 200.000
		Preparación para la atención de emergencias	Recarga extintores	\$ 40.000
			Botiquín (Productos que hacen falta)	\$ 30.000
			Camilla	\$ 135.000
			Señalización	\$ 30.000
			Subtotal	\$22.504.174
			Imprevistos 10%	\$2.250.417
			Total	\$24.754.591

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

El presente proceso investigativo permite inferir que el diagnóstico realizado sobre la situación actual del hotel y restaurante en relación a los requerimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ha permitido obtener un panorama claro sobre los factores de riesgo y las condiciones de trabajo en las cuales los colaboradores desempeñan sus labores; así se logró evidenciar la importancia de analizar y abordar estos aspectos para garantizar la seguridad y la salud ocupacional de los trabajadores. El diagnóstico ha revelado áreas de mejora y fortalecimiento en el cumplimiento de los requerimientos del SG-SST, lo que señala la necesidad de implementar acciones preventivas y correctivas; además este proceso permitió brindar una base sólida para la toma de decisiones y la implementación de medidas específicas destinadas a mitigar los riesgos identificados y mejorar las condiciones laborales. Al realizar un análisis exhaustivo de los factores de riesgo, se ha sentado el fundamento para la implementación de estrategias de prevención y control adecuadas.

En este orden de ideas, se logró concluir que la elaboración de la propuesta de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para el hotel y restaurante El Ensueño del Centro Poblado San Juan- Ipiales, siguiendo los lineamientos establecidos en la RESOLUCIÓN 0312 de 2019, ha sido un proceso clave para garantizar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y cumplir con los requisitos legales correspondientes; debido a que mediante dicha propuesta se lograron identificar los aspectos específicos del hotel y restaurante que requieren atención en términos de seguridad y salud ocupacional, y se diseñaron unas medidas y procedimientos adecuados para prevenir y controlar los riesgos laborales, promover la formación y concienciación de los colaboradores, y establecer un marco de supervisión y seguimiento continuo.

Por último, se infiere que el plan de trabajo anual permite a la empresa establecer metas y objetivos claros en materia de seguridad y salud ocupacional, alineados con los requerimientos establecidos por la normativa vigente. Así mismo, el plan proporciona una guía detallada de las actividades, responsabilidades y plazos necesarios para llevar a cabo las acciones necesarias; de igual manera incentiva la implementación del SG-SST a través de un proceso lógico y por etapas, se fomenta una cultura preventiva y promueve la participación activa de todos los colaboradores del hotel y restaurante.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empleadora del Hotel y Restaurante El Ensueño implementar el SG-SST, y así dar cumplimiento a los estándares mínimos establecidos en la RESOLUCIÓN 0312 del 2019, la cual ayudará a tener un enfoque preventivo en los procesos e identificar de una manera sistemática las fuentes de peligros a los que está expuesto el personal y a evaluar los riesgos asociados. Con ello, se puede determinar la necesidad de implementar medidas de control adecuadas y proporcionales para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Realizar un proceso de capacitación y sensibilización de los trabajadores y formar una cultura de prevención. La constante sensibilización del personal sobre los peligros específicos en su puesto trabajo, las posibles consecuencias que tiene, y conocer las medidas de protección y prevención de las que dispone.

Realizar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso y periódicos, éstos darán información que permitirán al empleador, tomar medidas y ejecutar planes que tiendan a mejorar la calidad de vida durante la permanencia en la empresa.

Proporcionar a los trabajadores los equipos de protección personal y las medidas de seguridad necesarias como son las señalizaciones, que la evaluación de riesgos laborales determine. De esta manera proporcionaran mayor seguridad a los trabajadores y se evitaran posibles accidentes.

BIBLIOGRAFÍA

COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 776. (17, diciembre, 2002). Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial. Bogotá, 2002. No. 45037. 08 p

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Constitución Política de Colombia de 1.991. (04, julio, 1991). Gaceta Constitucional número 114. Bogotá, 1991.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 1477. (05, agosto, 2014). Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Diario Oficial. Bogotá, 2014. No. 49234. 02p

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 1772. (03, agosto, 1994). Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial. Bogotá, 1994. No41477. 8 p

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto Ley 1295. (22, junio, 1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial. Bogotá, 1994. No. 41405. 37 p

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100. (23, diciembre, 1993). Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, 1993. No. 41148. 168 p

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100. (23, diciembre, 1993). Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1010. (23, enero, 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial. Bogotá, 2006. No. 46160. 09 p

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1562. (11, julio, 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario Oficial. Bogotá, 2012. No. 48488. 1 p.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley Novena. (24, enero, 1979). Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Diario Oficial. Bogotá, 1979. No. 35308. 193 p

COLOMBIA. MINISTERIO DE CULTURA. Plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Bogotá D.C. 2017.

COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL, Resolución 1401. (14, mayo, 2007). Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Diario Oficial. Bogotá, 2007. No. 46638. 08 p

COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Resolución 2346. (11, julio, 2007). por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Diario Oficial. Bogotá, 2007. No. 46691. 09 p

COLOMBIA. MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional. Bogotá D.C. p.95 [Consultado 12 de agosto de 2022]. Disponible internet en: electrónica: https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2019/06/guia_exposicion_factores_riesgo_ocupacional.pdf

COLOMBIA. MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional. Bogotá D.C. p.99 [Consultado 12 de agosto de 2022]. Disponible internet en: electrónica: https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2019/06/guia_exposicion_factores_riesgo_ocupacional.pdf

COLOMBIA. MINISTERIO DE SALU Y PROTECCION SOCIAL. Resolución 350. (01, marzo 2022). Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para el desarrollo de las actividades económicas, sociales, culturales y del Estado. Bogotá, 2022. 2 p

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD. Resolución 1016. (31, marzo, 1989). Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá, 1989. 6p

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 614. (14, marzo, 1984). Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Diario Oficial. Bogotá, 1979. No. 36561. 19 p

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 2400. (22, mayo, 1979). Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Bogotá, 1979. 113 p

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. 2014 Guía técnica de implementación para MIPYMES. Bogotá D.C.p.6

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072. (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá, 2015. 76 p

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072. (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá, 2015. 76 p

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072. (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá, 2015. 76 p.

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 02851. (28, julio, 2015). Por la cual se modifica el artículo 3° de la Resolución número 156 de 2005. Diario Oficial. Bogotá, 2015. No. 49590. 03p

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 0312. (13, febrero, 2019). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá, 2019.

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 1356. (18, julio, 2012). Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Diario Oficial. Bogotá, 2012. No. 48501. 03 p

COLOMBIA. MINISTERIO TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 02013. (06, junio, 1986). Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo (actualmente comité paritario de salud ocupacional). Bogotá, 1986. No. 3 p

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 1075. (24, marzo, 1992). Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional. Bogotá, 1992. 1 p.

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Decreto 575. (22, marzo, 2013). Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) y se determinan las funciones de sus dependencias. Diario Oficial. Bogotá, 2013. No. 48740. 27 p

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Ley 1616 (21, enero, 2013). por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, 2013. No 48680. 12 p

COLOMBIA.PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Decreto 586. (25, febrero, 1983). Por el cual se crea el "Comité de salud ocupacional". Diario Oficial. Bogotá, 1983. No. 36215. 4 p

FUNDACION LABORAL DE LA CONTRUCCION. Señalización de Seguridad y Salud (en línea). En: trabajo en construcción s.f. (consultada: 14, agosto, 2022). Disponible en la dirección electrónica: <https://www.trabajoenconstruccion.com/resources/descargas/00002456archivodescarga.pdf>

GARZÓN LEÓN, Angie Lorena. TORRES CAMPOS, Ximena Alexandra y GONZÁLEZ IZQUIERDO, Jairo Alfredo. Diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para el Hotel Bogotá 100. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios. 2020. 62 p.

GERENCIE. Definición Ciclo PHVA (en línea). En: Gerencie.com (Bogotá): 2018 (consultada: 06, agosto, 2022). Disponible en la dirección electrónica: <https://www.gerencie.com/ciclo-phva.html>.

GIRALDO ARIAS, César Augusto. ¿Qué debes de saber sobre los elementos de protección personal? (en línea). En: Incheck Integral Solutions. (Bogotá): 2021. (consultada: 14, agosto, 2022). Disponible en la dirección electrónica: <https://inchecksas.com/que-debes-saber-elementos-proteccion-personal/#:~:text=Un%20elemento%20de%20protecci%C3%B3n%20personal%20o%20EPP%20es%20cualquier%20elemento,est%C3%A9%20expuesto%20a%20un%20riesgo.>

GUEVARA LOZANO, María del Pilar. Factores de Riesgo (en línea). En: Trabajo de Grado. La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización. Bogotá D.C. 2015. p.16. [Consultada: 12 de agosto de 2022]. Disponible en internet en la dirección electrónica: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6499/1/ENSAYO%20DE%20GRADO.pdf>

HERNANDEZ, Leidy, ESTRADA, Diana, POTOSI, Ángela. Diseño de las prácticas de gestión de talento humano para la constructora Davinci Alejandria SAS en la ciudad de Pasto.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN (ICONTEC). Por el cual se determina los requisitos del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional. NTC-OHSAS 18001. Bogotá D.C. 2007.14p.
INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN (ICONTEC). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Bogotá D.C. 2012. 4p.

MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE - GOBIERNO DE ESPAÑA. Archivo municipal de Ipiales (Colombia). (2000). [En línea]. [Consultado: 03 de julio de 2022]. Disponible en la dirección <http://censoarchivos.mcu.es/CensoGuia/archivodetail.htm?id=44855#:~:text=%2D%20La%20fundaci%C3%B3n%20la%20hizo%20el,para%20sembrar%20y%20una%20ermita%E2%80%9D>.

MONTÉS, Rafael. Sector hotelero colombiano: Una mirada a los ingresos de los hoteles a partir del modelo de cambio de régimen de Markov. (2019). [En línea]. [Consultado: 02 de julio de 2022]. Disponible en la dirección <https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/10123/1143465114.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MURCIA ROMERO, Freddy Santiago. GAITÁN MOLINA, Jonathan Steven y HERRÁN PULIDO, Catalina. Propuesta de diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el establecimiento comercial “Restaurante y Eventos Toro Salvaje”. Bogotá: Universidad ECCI, 2019. p, 162.

OTERO ORTEGA, Alfredo. Enfoques de investigación. [en línea] agosto de 2018. p. 19 [Consultado: 20 de septiembre de 2022]. Disponible en Internet en: https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Decreto reglamentario 1507. (12, agosto, 2014). Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.. Diario Oficial. Bogotá, 2014. No. 49241. 04 p
RAMOS. Carlos Albero. Los paradigmas de la investigación científica. [en línea]: 2015. [Consultado: 15 de marzo de 2022]. Disponible en la dirección electrónica: http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf

REVISTA EL TELÉGRAFO. Ipiales recibe más compradores de Ecuador. (2015). (En línea). [Consultada: 03 de julio de 2022]. Disponible en la dirección <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/1/ipiales-recibe-mas-compradores-de-ecuador>

RIMAC. Riesgos laborales (en línea). En: prevencionlaboralrimac.com/. (Consultada: 22, agosto, 2022). Disponible en la dirección electrónica: <https://prevencionlaboralrimac.com/Herramientas/Matriz-riesgo#:~:text=La%20Matriz%20de%20Riesgos%20es,tareas%20que%20desarrollan%20los%20trabajadores.SIGNIFICADOS>. Significado de vulnerabilidad. (en línea). En: [Significados.com.](http://Significados.com/) /. (Consultada: 22, agosto, 2022). Disponible en la dirección electrónica: <https://www.significados.com/vulnerabilidad/>

TELLES, Gerson. Impacto de los tributos en la industria hotelera en Colombia. (2021). [En línea]. [Consultado: 02 de julio de 2022]. Disponible en la dirección http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33433/8/2021_impacto_tributos_industria.pdf

UNICOMFACAUCA. Conoce nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Popayán, 2022.

ANEXOS

Anexo A. Carta de aceptación Hotel y Restaurante El Ensueño



Ipiales, 03 de marzo de 2021

Señoras:

ELIANA ARCINIEGAS
NATHALY ZAMBRANO
Estudiantes de Contaduría Pública
Universidad CESMAG

Reciban un cordial saludo,

Atentamente me dirijo a Ustedes para dar respuesta a la solicitud presentada por ustedes para desarrollar su trabajo de grado denominado: "PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA HOTEL Y RESTAURANTE EL ENSUEÑO DEL CENTRO POBLADO SAN JUAN- IPIALES". A lo cual me permito manifestar mi aprobación, de igual manera les informo que tendrán a su disposición toda la información que requieran, cuya información debe ser utilizada durante el periodo que demore el desarrollo de su proyecto

Agradezco su atención.

Se adjunta copia de cámara de comercio 2020.

Atte.,

Maria Ines Patiño
MARIA INES PATINO
C.C.36.997.054 de Ipiales-Nar N°
PROPIETARIA HOTEL Y RESTAURANT EL ENSUEÑO

Anexo B. Entrevista Estructurada

UNIVERSIDAD CESMAG
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
PROGRAMA: CONTADURÍA PÚBLICA



Objetivo: Realizar un diagnóstico inicial sobre el conocimiento y aplicación del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el trabajo.

1. ¿Hace cuánto tiempo funciona el hotel y restaurante El Ensueño?
2. ¿Conoce usted la normativa que establece la implementación de seguridad y salud en el trabajo?
3. ¿De qué manera gestiona la seguridad y salud de los trabajadores en su empresa?
4. ¿Existen antecedentes de implementación de SG-SST?
5. ¿Qué acciones desarrolla para reducir los factores de riesgo en su empresa?
6. ¿De qué manera capacita al personal en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo?
7. ¿Con qué herramienta realiza control médico a los trabajadores?
8. ¿Describa el procedimiento a seguir en caso de que un colaborador sufra algún accidente de trabajo?
9. ¿Los trabajadores de su empresa están afiliados al Sistema de Seguridad Social?
10. ¿Mencione los elementos de protección personal que entrega a sus colaboradores y cada cuánto los entrega?
11. ¿Con qué señalización cuenta el hotel y restaurante para prevenir accidentes de trabajo?
12. ¿Mencione los elementos de emergencia con los que cuenta la empresa?
13. ¿Podría nombrar las consecuencias más importantes, si la empresa no implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?
14. ¿Por qué razón no ha implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en su empresa?

Anexo C: Encuesta a trabajadores



**UNIVERSIDAD CESMAG
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
PROGRAMA: CONTADURÍA PÚBLICA**

Objetivo: Realizar un diagnóstico inicial sobre el conocimiento y aplicación del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el trabajo.

Instrucción: Lea cuidadosamente las preguntas y seleccione una sola alternativa que usted considere mejor, marque con una X la respuesta seleccionada y llene los espacios vacíos si así lo requiere la pregunta

1. ¿Conoce que la Seguridad y Salud en el Trabajo es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores?
Sí__ No__
2. ¿Conoce que la implementación del SG-SST en las empresas es de obligatorio cumplimiento y es un derecho que tiene como trabajador?
Sí__ No__
3. ¿La empresa le ha brindado capacitaciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo? Sí__ No__ ¿Cuáles?_____
4. ¿A cuál de los siguientes factores de riesgos está expuesto al desarrollar su trabajo?
 - a. Físicos: Si__ No__ No Sabe__
 - b. Químicos Si__ No__ No Sabe__
 - c. Biológicos Si__ No__ No Sabe__
 - d. Condiciones de seguridad Si__ No__ No Sabe__
 - e. Psicosocial Si__ No__ No Sabe__
 - f. Biomecánico Si__ No__ No Sabe__
 - g. Fenómenos naturales Si__ No__ No Sabe__
5. ¿Identifica las zonas de peligro?
Sí__ No__
6. ¿Qué hace si usted identifica un peligro o riesgo latentes en su sitio de trabajo?
 - a. Informa a su empleador
 - b. Trata de gestionar y/o controlar el peligro o riesgo detectado
 - c. Todas las anteriores
 - d. No hace nada

7. ¿Qué elementos de protección personal le entrega la empresa y los usa para desarrollar su labor?
- | | | |
|----|---|-------------|
| a. | Guantes resistentes a productos químicos. | Sí___ No___ |
| b. | Tapabocas. | Sí___ No___ |
| c. | Guantes de malla en acero. | Sí___ No___ |
| d. | Gorra o cofia. | Sí___ No___ |
| e. | Botas de caucho. | Sí___ No___ |
| f. | Zapato con suela antideslizante | Sí___ No___ |
| g. | Gafas | Sí___ No___ |
| h. | Uniforme o delantal | Sí___ No___ |
8. ¿Qué acciones realiza para la prevención y cuidado de su seguridad y salud en el trabajo?
- Utiliza los elementos de protección personal que le son entregados
 - Realiza pausa activas
 - Mantiene su lugar de trabajo limpio y ordenado
 - Participar de capacitaciones en SST
 - Todas las anteriores
 - Ninguna de las anteriores
9. ¿Está afiliado al Sistema de Seguridad Social?
Sí___ No___
10. ¿A qué régimen de salud está afiliado?
Subsidiado___ Contributivo ___
11. ¿Conoce usted si la empresa cuenta con un protocolo para informar sobre un accidente/incidente de trabajo?
Sí___ No___
12. ¿Ha sufrido algún accidente laboral?
Sí___ No___ ¿Cuál?_____
13. ¿Sufre alguna enfermedad laboral?
Sí___ No___ ¿Cuál?_____
14. ¿Con que Frecuencia realiza pausas activas?
- Frecuentemente _____
 - Esporádicamente _____
 - _____
 - Nunca _____

Anexo D. Planilla de asistencia a capacitaciones

SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
HOTEL Y RESTAURANTE EL ENSUEÑO					
FORMATO PANILLA ASISTENCIA ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN					
Nombre la capacitación:		_____			
Responsable:		_____			
No .	Fecha	NOMBRES Y APELLIDOS	C.C.	e-mail	FIRMA
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					

Fuente: Elaboración propia

Anexo G. Lista de verificación de botiquines

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO HOTEL Y RESTAURANTE EL ENSUEÑO				
INSPECCION DE BOTIQUIN PRIMEROS AUXILIOS TIPO A				
ELEMENTO	UNIDADES	CANTIDAD	FECHA DE VENCIMIENTO	OBSERVACIONES
Gasas	Paquete x 20			
Esparadrapo de tela rollo	Unidad			
Baja lenguas	Paquete x 20			
Guantes de látex	Caja x 100			
Venda elástica 2x5 Yardas	Unidad			
Venda elástica 3x5 Yardas	Unidad			
Venda elástica 5x5 Yardas	Unidad			
Venda de algodón 3x5 yardas	Unidad			
Venda de algodón 5x5 yardas	Unidad			
Yodopovidona (Jabón quirúrgico)	Frasco por 120 ml			
Solución salina 250 cc ó 500 cc	Unidad			
Termómetro de mercurio o digital	Unidad			
Alcohol antiséptico frasco por 275 ml	Unidad			

CONDICIONES GENERALES	SI	NO	OBSERVACIONES
¿El botiquín y la camilla se encuentran en buen estado de orden y limpieza?			
¿El botiquín y la camilla están de fácil acceso?			
OBSERVACIONES:			
Fecha de inspección: _____			
Responsable: _____			
Cargo: _____			
Firma: _____			

Fuente: Elaboración propia

.Anexo H. Hoja de vida de extintores

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO HOTEL Y RESTAURANTE EL ENSUEÑO
HOJA DE VIDE DE EXTINTORES

N° Extintor	Clase de Extintor	Capacidad	Ubicación	Fecha de Recarga	Fecha de Vencimiento

Responsable: _____

Fuente: Elaboración propia

 <p>UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</p>	CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)	CÓDIGO: AAC-BL-FR-032
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

San Juan de Pasto, 13 de junio de 2023

Biblioteca
REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.
Universidad CESMAG
Pasto


Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado / Trabajo de Aplicación denominado, **PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA HOTEL Y RESTAURANTE EL ENSUEÑO DEL CENTRO POBLADO SAN JUAN- IPIALES** presentado por el (los) autor(es), **ELIANA ELISABETH ARCINIEGAS ERAZO**, y **NATHALY GIOVANNA ZAMBRANO MAYA** del Programa Académico **CONTADURIA PÚBLICA** al correo electrónico biblioteca.trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesor(a), que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,


(Firma del Asesor)


JAIRO ZAMBRANO HINESTROSA
C.C 98386574
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PROGRAMA DE CONTADURIA PÚBLICA
Celular: 3226382439
Correo electrónico: jrzambrano@unicesmag.edu.co

 UNIVERSIDAD CESMAG <small>NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</small>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)	
Nombres y apellidos del autor: ELIANA ELISABETH ARCINIEGAS ERAZO	Documento de identidad: 1.086.498.959
Correo electrónico: elianaarciniegas@yahoo.com	Número de contacto: 3182781277
Nombres y apellidos del autor: NATHALY GIOVANNA ZAMBRANO MAYA	Documento de identidad: 1.085.324.002
Correo electrónico: zambrano002@gmail.com	Número de contacto: 3156455547
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Nombres y apellidos del asesor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Título del trabajo de grado: PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA HOTEL Y RESTAURANTE EL ENSUEÑO DEL CENTRO POBLADO SAN JUAN- IPIALES	
Facultad y Programa Académico: Facultad de Ciencias Administrativas y Contables- Programa de Contaduría Pública	

En mi (nuestra) calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, confiero (conferimos) a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- a) La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el término en el que el (los) firmante(s) del presente documento conserve (mos) la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que deje (mos) de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, me (nos) comprometo (comprometemos) a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mi(nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco(conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.

 UNIVERSIDAD CESMAG <small>NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</small>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

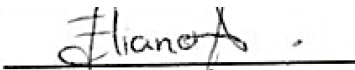
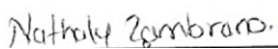
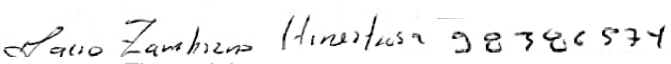
- b) Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.
- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndose indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.
- e) Autorizo(autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

NOTA: En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo(autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permiso(permitimos) que mi(nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los **13** días del mes de **junio** del año **2023**

Firma del autor 	Firma del autor 
Nombre del autor: ELIANA ELISABETH ARCINIEGAS ERAZO	Nombre del autor: NATHALY GIOVANNA ZAMBRANO MAYA
Firma del autor	Firma del autor
Nombre del autor:	Nombre del autor:
 Firma del asesor	



UNIVERSIDAD
CESMAG
NIT: 800.109.387-7
VIGILADA MINEDUCACIÓN

**AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE
GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

CÓDIGO: AAC-BL-FR-031

VERSIÓN: 1

FECHA: 09/JUN/2022

Nombre del asesor:
JAIRO ROBERTO ZAMBRANO HINESTROSA